

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GINTING
JAYA ENERGI Tbk**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

**YOLANDA
NPM. 2001110507**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

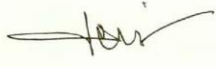
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YOLANDA
Nomor pokok/ NPM : 2001110507
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan
Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting
Jaya Energi Tbk.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 14/2024 Pembimbing I : 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 01 April 2024 Pembimbing II : 
Liliana, S.E., M. Si
NIDN : 0214066501


Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

95 /PSIDFEB/ 2024


ii

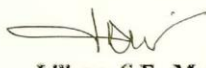
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YOLANDA
Nomor pokok/ NPM : 2001110507
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan
Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting
Jaya Energi Tbk.

Penguji Skripsi :

Tanggal... 1/4/24... Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001


Tanggal... 01 Apr 11 24... Penguji I :  Liliana, S.E., M. Si
NIDN : 0214066501

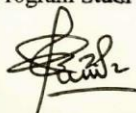
Tanggal... 01 Mei 24... Penguji II :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si
NIDN : 0222036101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

95 /PSID/FEB/ 2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Orang lain ga akan paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tau hanya bagian *success stories*.

Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun nggak ada yang support.

Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap semangat dan berjuang ya !”

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

(Yolanda)

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah SWT.
- ❖ Kedua orang tua dan saudaraku yang terkasih.
- ❖ Segenap Dosen Tridinanti yang ku hormati.
- ❖ Teman -teman Manajemen Angkatan 2020
- ❖ Almamater Kabangganku.
- ❖ Seluruh Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda

Nomor Pokok / NIM : 2001110507

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 26 Maret 2024



Yolanda

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada peneliti, sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I dan Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi dan memotivasi peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Liliana S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna menyelesaikan penelitian.
6. Bapak/Ibu Dosen & staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan serta seluruh Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.

8. Untuk Kedua orang tua, kakak dan adik yang telah membantu, memberikan semangat dan doa serta dukungannya.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang saya banggakan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun skripsi ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dan mudah-mudahan amal baik dan motivasi serta bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang, Maret 2024

(Yolanda)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Dimensi dan Indiator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14

2.2.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	14
2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.2.4	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	17
2.3	Pengembangan Karir	19
2.3.1	Pengertian Pengembangan Karir	19
2.3.2	Tujuan Pengembangan Karir	20
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	21
2.3.4	Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	22
2.4	Tanggung Jawab	23
2.4.1	Pengertian Tanggung Jawab	23
2.4.2	Macam-macam Tanggung Jawab.....	25
2.4.3	Dimensi Tanggung Jawab	25
2.4.4	Indikator Tanggung Jawab	26
2.5	Penelitian Relevan.....	26
2.6	Kerangka Berpikir.....	29
2.7	Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN34

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1	Tempat Penelitian	34
3.1.2	Waktu Penelitian	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data.....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel	37

3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	38
3.6	Instrumen Penelitian	42
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reabilitas	43
3.7	Teknik Analisis Data	43
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8	Metode Analisia Data	45
3.8.1	Regresi Linear Berganda	45
3.8.3	Koefisein Korelasi	46
3.8.4	Koefisen Determinasi (R^2)	47
3.9	Uji Hipotesis Penelitian.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51

4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.1.4	Uraian Tugas Jabatan.....	54
4.2	Hasil Pengelolahan Data.....	61
4.2.1	Definisi Profil Responen.....	61
4.2.2	Jumlah Responen Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.3	Jumlah Responen Berdasarkan Usia.....	62
4.2.4	Jumlah Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.2.5	Jumlah Responen Berdasrkan Lama Bekerja	63
4.3	Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas.....	64
4.3.1	Uji Validitas	64

4.3.2	Uji Reliabilitas	67
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.1	Uji Normalitas	70
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	71
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	72
4.5	Metode Analisis Data	73
4.5.1	Analisis Linear Berganda	73
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi	75
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.6	Uji Hipotesis Penelitian.....	77
4.6.1	Uji F (Simultan).....	77
4.6.2	Uji T (Prasial)	79
4.7	Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN.....		89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT. GJE	5
Tabel 2.1 Penelitian Terhadahulu Yang relevan	27
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	34
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.3 Skala Likert	42
Tabel 3.4 Koefisen Korelasi	46
Tabel 4.1 Karakteriatik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteriatik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4 Karakteriatik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisi Linear Berganda	73
Tabel 4.15 Hasil Analisi Koefisien Korelasi	75
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisen Determinasi (R^2).....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji F	78
Tabel 4.18 Hasil Uji T	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53

ABSTRAK

YOLANDA, PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GINTING JAYA ENERGI Tbk. (dibawah Bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda, kemudian metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan mengelolah data dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. (2). Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. (3) Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. (4) Variabel Tanggung Jawab berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Tanggung Jawab dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Yolanda, dilahirkan di Pagaralam pada tanggal 27 Juni 2002 dari Bapak Joko dan Ibu Hariati, anak ke 2 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 183 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP Negeri 10 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2020 di SMA Bina Warga 01 Palembang. Selanjutnya meneruskan Pendidikan sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan atau institusi dalam mencapai suatu tujuannya. Untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan perusahaan diperlukan sumber daya yang handal. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci untuk perkembangan perusahaan, karena perusahaan hanya dapat berkembang dengan adanya sumber daya manusia didalamnya, (Fitriani, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan, semakin baik kinerja yang dilakukan para karyawan akan menandakan keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi setiap karyawan, terutama perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraan untuk menciptakan komitmen dan konsistensi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Notadmodjo (2009:124).

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu Kinerja yang baik itu suatu keadaan yang diinginkan dalam dunia

pekerjaan, seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Larasati, 2022). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825), disiplin merupakan suatu alat yang dipergunakan oleh para atasan untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan supaya mereka selalu bersedia untuk merubah perilakunya dalam upaya meningkatkan kesedian dan kesadaran seseorang untuk menanati semua peraturan dan norma sosial yang berjalan dalam ketentuan suatu perusahaan.

Menurut penelitian Robi Cahyadi (2020), disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen seperti perbuatan tingkah laku yang melihatkan ketaatan dalam mendorong agar para anggota perusahaan dapat memenuhi beberapa peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, baik itu secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Disiplin kerja yang baik, terlihat dari kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap suatu ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin kerja adalah suatu prosedur yang memeriksa dan memberi sanksi kepada siapa saja yang melanggar aturan yang telah berlaku, maka disiplin kerja karyawan sebaiknya harus di perhatikan agar dapat meningkatkan kinerja yang baik. Dengan demikian disiplin menjadi suatu bentuk pelatihan yang diberikan kepada para karyawan untuk membentuk pengetahuan, perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan

agar karyawan dapat mengembangkan karir lebih baik lagi. (Siti Sheila Tritania, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Menurut Rivai dan sagala (2016:274), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Sinambela (2019:409), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Menurut penelitian Dhea Oktafri Sugesti (2019), Pengembangan karir sebagai suatu aktivitas karyawan atau tindakan yang dilakukan seorang karyawan yang ditujukan pada dirinya untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Selain itu pengembangan karir sangat penting bagi para karyawan karena dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan suatu kemampuan dalam bekerja dan dapat menguntungkan bagi suatu perusahaan jika karyawan mempunyai kemampuan yang baik (Jeksen sudarto Purba, 2022).

Disiplin kerja dan pengembangan karir, adapun hal lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga yaitu tanggung jawab. Menurut Narwati (2014:30), Tanggung jawab merupakan salah satu dari beberapa sikap yang menjadi nilai-nilai dalam pendidikan karakter. Tanggung jawab yaitu sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut Hawari (2012:199), mengemukakan bahwa tanggung jawab adalah perilaku yang

menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita sudah cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur serta adil dalam membangun keberanian dalam menunjukkan kerjasama.

Menurut Penelitian terdahulu Akila (2020), Tanggung jawab merupakan suatu pekerjaan dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang. Karyawan hendaknya memiliki sikap tanggung jawab dalam bekerja. Karena Sikap tanggung jawab merupakan sikap yang dilihat oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan oleh atasan kepadanya. Tanggung jawab akan terlihat pada diri karyawan ketika karyawan melakukan kesalahan atas pekerjaan yang mereka jalankan. Apabila karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, maka karyawan membuat rasa kepercayaan kepada orang yang ada dilingkungan sekitarnya begitupun sebaliknya (N. Nurdin, 2018).

PT. Ginting Jaya Energi Tbk merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas bumi (migas). PT. Ginting Jaya didirikan pada tanggal 07 maret 2011 di sumatera selatan, dengan spesialis penyewaan rig dengan *crew* yang memiliki *skill* dari migas. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penunjang kegiatan operasional kerja ulang sumur dan perawatan sumur minyak dan gas sebagai kegiatan bisnis 5 utamanya. Perusahaan ini berhasil mencatatkan sebagai Perusahaan Terbuka (emiten) di Bursa efek indonesia, dengan nama PT. Ginting Jaya Energi Tbk (Kode Saham: WOWS).

Tabel 1.1

Data Keterlambatan karyawan PT. Ginting Jaya Energi, Tbk
Periode Triwulan (Oktober 2023 – Desember 2023)

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase
Oktober 2023	50	13	26%
November 2023	50	9	18%
Desember 2023	50	14	28%

Sumber Data HRD PT. Ginting Jaya Energi, Tbk 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 bulan Oktober – Desember adalah mengenai absensi keterlambatan Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. Pada bulan oktober ada beberapa karyawan yang datang terlambat sebanyak 13 karyawan dengan persentase 26%, pada bulan november keterlambatan menurun menjadi 9 karyawan terlambat dengan persentase 18% dan dibulan desember keterlambatan meningkat menjadi 14 karyawan terlambat dengan persentase 28%, dari data di atas disiplin kerja menjadi permasalahan di PT. Ginting Jaya Energi Tbk, disiplin kerja dinilai belum maksimal dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah pengembangan karir pada PT. Ginting Jaya Energi Tbk disebabkan oleh kurangnya karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi sehingga karyawan sulit di promosikan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi, keterampilan dan pendidikan karyawan yang masih kurang, Sehingga berdampak pada menurunnya kualitas SDM dalam perusahaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan.

Pengembangan karir, ada juga masalah lainnya yaitu tanggung jawab karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk, tanggung jawab karyawan masih kurang maksimal dapat dilihat dari beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang di berikan oleh atasan, dan tanggung jawab karyawan pada dirinya yang masih kurang serta tanggung jawab pada tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti halnya dalam penyampaian laporan pekerjaan kepada atasan yang diserahkan melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Dari fenomena- fenomena tersebut kinerja karyawan pada perusahaan PT. Ginting Jaya Energi Tbk, terhadap suatu pekerjaan dilihat dari kualitas dan kuantitas dari karyawan yang dinilai masih kurang, dimana tanggung jawab karyawan yang masih belum dapat direalisasikan terhadap tugas yang diberikan dan kerjasama dengan rekan kerja yang dinilai belum efektif terhadap melaksanakan tugas, serta inisiatif para karyawan dalam bekerja masih kurang terlihat. Apabila hal tersebut dilakukan pembiaran, maka akan memberikan dampak pada perusahaan dan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan sehingga akan berdampak negatif.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data dilapangan (Sugiyono 2015:228). Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Gintig Jaya Energi Tbk ?
4. Apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menemukan pengembangan dan membuktikan pengetahuan (Sugiyono 2017: 290). Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan PT.ginting Jaya Energi, Tbk.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.
4. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan PT. Ginting Jaya Energi Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan tentang kegunaan hasil penelitian bagi beberapa pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, untuk menyelidiki keadaan, alasan maupun konsekuensi terhadap keadaan tertentu (Nazir). Keadaan tersebut dapat dikontrol melalui eksperimen maupun berdasarkan observasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Ginting Jaya Energi Tbk, agar menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang dan dapat berfungsi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian yang menggunakan variabel independen maupun dependen yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Algifari, M Rosyada (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Herlinah Cipta Pratama*. UIN Sunan Gunung Djati.
- Andriyani, M. Ima. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Palembang. FEB Universitas Tridianti.
- Asmin Candra. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim
- Ayu Haryani. (2023). *Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stritrang Lingga Indonesia Palembang*. Jurnal Universitas Tridianti.
- Baidowi, & Abdhie. (2015). *Pratikum Statistik*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
- Budiana, I Made A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 2(2), -1-10.
- Dedi Sintoso. (2021). *Pengaruh Pemeberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia*. Universitas Tridianti.
- Deni Kurniawan. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Temanggung, Jawa Tengah*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Dyah Novita Sari. (2021). *Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Purnama di Palembang*. Universitas tridianti.

- Emas Pajasari. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur*. Universitas Tridinanti.
- Firmasyah, Fery Wongso dan Andry. (2023). *Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majestic Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara. Volume 1; Nomor 1, 27-28.
- Fitriani (2022). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Petanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2014). *Manajemen Personalisasi dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Sinamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Purba, Jesksen Sudarto. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Medan Pertanian dan Perkebunan Herfinta*. Universitas HKBP Nommensen.
- Kasenda, Debora Regina T. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 16(02), -1-9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mustari M. (2014). *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Muhammad, Zainul Roziqin.(2010). *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Muna, N., Isnowati, Sri. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2
- Narwati, S. (2012). *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta : Familia.
- Nurdin, Yusuf . (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Gorontalo.
- Rosmadi, Maskarto Lucky N, Tachyan, Zaenudin. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Garda Utama*. Ikraith-Humaniora, Vol 2(2), 19.
- Setyaningsih, S., Saporso., Assa AF. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja*. Rimanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 20. No. 2
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Sheila Tirtania. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Palembang*. Universitas Tridianti.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Susmiati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Selatan*.
- Ulya Hatta. (2021). *Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank BTN Cabang Syariah Makassar)*. Universitas Uin Alauddin Makassar.