

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

**FAUSTYNA
JUMANI**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

Performance is a function of motivation, proficiency, and the perception of the role. Every good company and industry services company, wants perusahaanannya can continue to compete and survive. This is of course driven by the improved performance of all employees.

The analysis technique used in this research is the analysis of quantitative data, ie, test and analyze the data by calculating the numbers and then draw conclusions from these tests with test equipment product moment correlation and multiple correlation, but in practice the data processing in the study was not as if it manually , but using SPSS statistical software.

There was a significant influence on the performance of the employee's career development in Indonesia PT.Pelabuhan I (Persero) Medan.Ada significant influence on the performance of the labor discipline I PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.Ada significant influence career development and work discipline on the performance of employees at PT I .Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.

Keywords: *Career development, Discipline of work, performance*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN.Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar.Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan/hasil yang maksimal.

Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan dan disiplin kerja. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir dan disiplin kerja

Terdapat beberapa defenisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Ismail Nawawi, (2013), Pengukuran Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran

Fustino Cardoso Gomes (2009), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”

Menurut Puji Hartatik (2014), pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Menurut Bambang M.Yani (2012), mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Menurut Rachmawati (2008), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2013), pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Handoko, (2005) ,Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

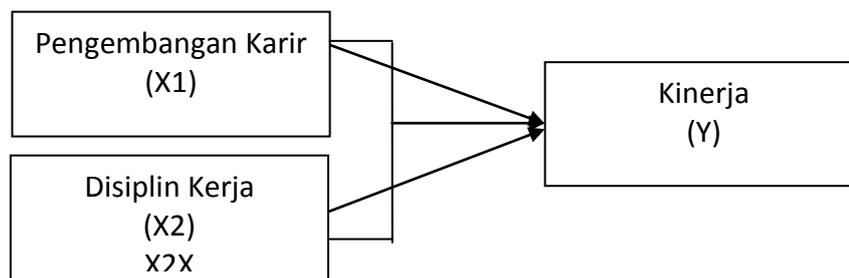
Menurut Hasibuan (2005, hal.193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja

yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Puji Hartatik (2014, hal.181) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang memamtuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dapat dilihat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja
3. Ada pengaruh pengembangan karir dan disiplin secara simultan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, Uji Reabilitas, Uji T, Uji F dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 50 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Uji Reabilitas

Tabel Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

Dari hasil pengujian reability dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.875 > 0.6$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel Reliability Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,746 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel Reliability Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,610 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah relia (terpercaya).

Menguji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada time series. cara untuk menguji adanya autokorelasi, seperti metode DW (Durbin Watson). Dalam penelitian ini yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dengan melihat nilai DW (Durbin-Watson).

Tabel Uji Autokorelasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,626(a)	,392	,366	1.71177	1.367

Dari tabel diatas, memperlihatkan nilai statistik D-W sebesar 1.367 Angka ini terletak di antara seperti kriteria yang dikemukakan oleh Azuar (2010) :

1. Jika nilai D-W di bawah -2 berarti maka ada autokorelasi.
2. Jika nilai D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10

**Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)**

Mode 1		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.050	.004		
	Disiplin	4.979	.000	.286	3.503
	Pengembangan karir	2.955	.005	.286	3.503

a. Dependent Variable: Y

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005), “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.731	2.863		3.050	.004
	Disiplin	.882	.177	1.060	4.979	.000
	Pengembangan karir	.457	.155	.629	2.955	.005

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.731 + 0.882X_1 + 0.457X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

- 1.8.731 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan disiplin kerja adalah nol (0) maka nilai Kinerja sebesar 8.731.
- 2.0.882 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja akan bertambah 88.2%
- 3.0.457 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja akan bertambah 45.7%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel Uji t

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.731	2.863		3.050	.004
	Disiplin	.882	.177	1.060	4.979	.000
	Pengembangan karir	.457	.155	.629	2.955	.005

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karir berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengembangan karir berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.005 (Sig 0.005 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja.

c. Uji F

Tabel Uji F

Mode 1		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.763	2	44.382	15.147	.000(a)
	Residual	137.717	47	2.930		
	Total	226.480	49			

a Predictors: (Constant), Disiplin, Pengembangan karir

b Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak .kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja

d. Uji Determinasi

Tabel Uji Determinasi

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.626(a)	.392	.366	1.71177	1.367

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.366 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 36.6% untuk mempengaruhi variabel Kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain: Seharusnya pemimpin instansi memperhatikan disiplin karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Pengembangan karir pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta, CAPS
- Edy Sutrisno (2013) *Pengembangan karir*. Jakarta : Kencana
- Faustino Cardoso Gomes (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ike Kusdyah Rachmawati, 208. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi (2013) *Pengembangan karir Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Kencana
- Ike Kusdyah Rachmawati (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi
- Indah Puji Hartatik (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta, Rosda
- Maslan Bani (2012) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. PLN Persero Wilayah Kalimantan Timur*, Jurnal FE Universitas Mulawarman.
- Muhammad Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- Rivai, Veithzak. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- T. Handoko (2005) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Umar, Husein (2004) *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Wursanto (2005) *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, Andi
- Wibowo (2007) *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Yoga Arsyenda (2013) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengawasan Terhadap Kinerja PNS*. Jurnal FE Universitas Veteran Yogyakarta

