

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI P.T. PELNI LHOKSUMAWE

Oleh:

Sarman Sinaga ¹⁾

Novia Ruth Silaen ²⁾

Muhammad Aprian ³⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3)}

E-mail:

sarmansinaga@yahoo.com ¹⁾

noviasilaen@gmail.com ²⁾

muhaprian16@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at finding whether work discipline has an effect on the performance of employees of PT. PELNI Lhoksumawe Branch, whether career development affects the performance of employees of PT. PELNI Lhoksumawe Branch and whether work discipline and career development effect the performance of PT. PELNI Lhoksumawe Branch. The type of data used in this study is primer data with a score filled in by the respondents. To determine the effect of work discipline and career development, a sample of 36 employees is determined to provide answers to the distributed questionnaires. The results obtained using SPSS, the results obtained with t_{count} greater than t_{table} and F_{count} greater than F_{table} . From the explanation above, it is found that there is an influence of work discipline and career development on employee performance where t_{count} is smaller than t_{table} . For the future, in order to expand the scope of the object of research so that later the results of this study can contribute thoughts, information and considerations to PT. PELNI Lhokseumawe in determining policies, in making work discipline strategies and career development so that agencies are able to improve employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Career Development and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama sama pada PT PELNI Cabang Lhoksumawe. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan melakukan pemberian skor terhadap jawaban pada kusioner tersebut. Penggunaan sampel dalam penelitian ini ada 36 (tiga puluh enam) orang dan akan mengisi kuesioner yang dibagikan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hendaknya di masa yang akan datang, objek dari penelitian dapat diperluas ruang lingkupnya sehingga hasil penelitian dapat dipakai sebagai dasar pertimbangan dan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta informasi bagi PT PELNI Cabang Lhoksumawe. Kebijakan untuk menetapkan strategi disiplin kerja dan pengembangan karir juga dapat dilakukan PT PELNI Cabang Lhoksumawe sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir serta Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keteraturan dan keharmonisan tercipta oleh karena adanya sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sebagai wujud dari ketaatan setiap anggota organisasi dalam menerapkan kedisiplinan. Salah satu kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kedisiplinan. Prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai para karyawan, baik secara efektif dan efisien adanya kesediaan dan kesadaran dalam mengerjakan tugas tugasnya, oleh karena adanya disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno, (2016:87), dalam meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin merupakan tujuan utama dari disiplin. Keterlambatan, ketidakmampuan dan kurang perhatian merupakan kesalahan dan keteledoran yang dapat diatasi melalui kedisiplinan.

Bagi kepentingan organisasi, disiplin kerja sangat besar manfaatnya. Hasil yang optimal dapat diperoleh karena tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas karena adanya disiplin kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, semangat kerja akan bertambah sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

Rivai (2009:274) mengatakan bahwa dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan perlu ditingkatkan proses pencapaian kemampuan kerja individu yang disebut dengan pengembangan karir. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pengembangan karir, karena keseimbangan antara kepentingan organisasi secara keseluruhan dan karir individu merupakan usaha yang formal dan terorganisir serta terencana yang dapat dilakukan organisasi. Hal ini juga dilakukan untuk menjamin pengalaman, kemampuan dan klasifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Promosi, mutasi, pelatihan dan pengembangan merupakan program yang dapat dilakukan dalam pengembangan diri.

Menurut Gibson dan Donnely, melakukan pemogokan kerja, ketidak

hadiran, melakukan komunikasi yang tidak sopan, lamban dalam bekerja, memiliki dan menggunakan obat terlarang ketika bekerja, tidak bersedia melakukan kerja sama dengan rekan sekerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, merusak peralatan, tidur ketika bekerja, memperlambat pekerjaan, berkelahi, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, mengancam pimpinan, tidak mematuhi aturan dan kebijakan keselamatan kerja serta pembangkangan perintah merupakan indikator dari perilaku karyawan yang tidak disiplin.

Dalam melaksanakan pekerjaan prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi. Norma norma sosial yang berlaku dan semua peraturan perusahaan ditaati dengan kesediaan dan kesadaran seseorang merupakan suatu disiplin. Sadar akan tugas dan tanggung jawab secara sukarela mentaati semua peraturan adalah arti dari kesadaran akan sikap seseorang. Kesediaan adalah sikap dan tingkah laku seseorang serta perbuatannya baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang sesuai dengan peraturan perusahaan. menurut Hasibuan (2009:193).

Novia (2021:1) mengatakan bahwa : "Pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Kinerja juga merupakan tanggung jawab dan penyelesaian tugas dari sekelompok orang dalam suatu organisasi. Proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengembangan karyawan secara individual dalam hal kepangkatan dan jenjang jabatan dapat dicapai dalam masa kerja tertentu melalui penilaian kinerja karyawan yang baik dan bukan hanya dilihat dari hasil yang sudah dikerjakannya. Tugas karyawan harus mewujudkan pengembangan karir secara individu dan merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia secara organisasi. Para pekerja yang potensial

diberikan bantuan untuk mencapai jenjang karir sesuai dengan usahanya mewujudkan pengembangan karir supaya organisasi mendapatkan tenaga kerja yang kompetatif. (Sadili Samsudin, 2010: 140).

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PELNI Cabang Lhoksumawe”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe ?
2. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe ?
3. Apakah disiplin kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Rivai mengatakan (2010:825) Untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua norma norma sosial dan peraturan berlaku maka manajer memakai disiplin sebagai alat komunikasi.

2.2 Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2008:243) dengan memastikan tersedianya orang dengan pengalaman yang tepat dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk pengembangan karir. Salah satu pencapaian sasaran karir yang membantu karyawan adalah pengalaman kerja yang mereka miliki.

2.3. Kinerja Karyawan

Novia (2021:1) mengatakan bahwa : "Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja."

2.4. Kerangka Konsep Dan Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep dan kerangka berfikir merupakan gambaran dari variabel yang saling berhubungan, yang disusun dari berbagai teori dan yang akan diteliti. (Sugiyono, 2012: 47). Variable yang dianggap paling mempengaruhi kinerja dalam penelitian ada 2 (dua), yaitu :

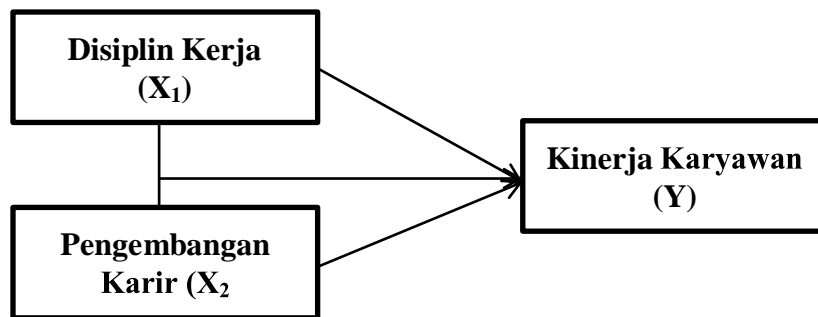
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengelolaan manajemen perusahaan, disiplin merupakan suatu keharusan yang dijadikan pedoman atau aturan. Menurut Rivai (2010:825) Untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua norma norma sosial dan peraturan berlaku maka manajer memakai disiplin sebagai alat komunikasi.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu aset penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang juga merupakan motor penggerak bagi perusahaan. Sehingga pemberdayaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sangat dibutuhkan guna pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan, pengembangan karir dan budaya organisasi merupakan faktor faktor yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis 2021

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe.

H2 : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe.

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe.

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. PELNI Cabang Lhoksumawe saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian di mulai pada bulan Juni tahun 2021 dimana peneliti mendapatkan informasi untuk melakukan riset yang terkait dengan

disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai PT. PELNI Cabang Lhoksumawe sebanyak 36 orang yang layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

Simple probability purposive sampling merupakan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik yang menggunakan ciri-ciri atau sifat tertentu yang mempunyai hubungan yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sugiono, 2012:122).

Tabel. 3.1
Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variable	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian hasil kerja dalam rangka melaksanakan tanggung jawab dan tugas perusahaan oleh PT PELNI Cabang Lhoksumawe baik secara kuantitas maupun kualitas.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Jangka waktu	Likert
Disiplin Kerja (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan para karyawan PT.PELNI Cabang Lhoksumawe untuk dapat menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sadar akan tanggung jawab dan tugasnya serta menaati peraturan secara sukarela menunjukkan sikap kesadaran seseorang, sementara perbuatan seseorang serta sikap dan	1. Mentaati aturan waktu. 2. Mentaati aturan organisasi/instansi. 3. Mentaati aturan perilaku dalam pekerjaan.	Likert

	tingkah laku yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis adalah sikap kesediaan.		
Pengembangan Karir (X_2)	Dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan, maka pencapaian penambahan dan peningkatan kemampuan kerja individu perlu diproses.	1. Perencanaan karir. 2. Manajemen karir.	Likert

Sumber: Diolah oleh Penulis 2021

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu jenis data berupa angket kuesioner yang diberikan kepada responden dan memberikan skor penilaian atas jawaban responden.

Sumber data dalam penelitian ini diambil PT PELNI Cabang Lhoksumawe.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Pengumpulan Data Lapangan (*Field Research*) dan Metode Pengumpulan Data Kepustakaan (*Library Research*). Sementara penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data :

1. Angket/Kuesioner

Salah satu tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan atau kuesioner

yang diajukan dalam bentuk angket. Alat ukur yang dipakai untuk menghitung masing masing indikator dalam pengolahan data adalah skala Likert.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengunjungi atau mengamati secara langsung kegiatan yang ada disebut dengan observasi, merupakan tehnik yang juga dipakai dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki responden sebanyak 36 (tiga puluh enam orang), yaitu karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe. Tabel 4.1. di bawah ini menjelaskan karekteristik responden berdasarkan penghasilan, usia, pendidikan, status perkawinan dan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20 Tahun	4	11.10%
	20-29 Tahun	11	30.60%
	30-39 Tahun	10	27.80%
	40-59 Tahun	11	30.60%
	Total	36	100.0%
Jenis Kelamin	Pria	22	61.10%
	Wanita	14	38.90%
	Total	36	100.0%
Status Perkawinan	Sudah kawin	22	61.10%
	Belum Kawin	14	38.90%

	Total	36	100.0%
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	27.80%
	Diploma	16	44.40%
	Sarjana	10	27.80%
	Total	36	100.0%
Penghasilan	< Rp 2.500.000	10	27.80%
	Rp2.600.000-Rp 4.000.000	16	44.40%
	Rp 4.100.000- Rp 5.500.000	10	27.80%

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, responden usia 20-29 tahun berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu berjumlah 11 orang (30.60%), selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu usia 30-39 tahun berjumlah 10 orang (27.80%), kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu usia 40-59 tahun berjumlah 11 orang (30.60%), dan sisanya yang usia <20 tahun berjumlah 4 orang (11.10%). Berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebanyak 22 orang (61,10%), sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 14 orang (38,90%).

Berdasarkan perkawinan, responden sudah kawin lebih banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebanyak 22 orang (61.10%), sedangkan sisanya belum kawin yaitu sebanyak 14 orang (38.90%),

Berdasarkan pendidikan, responden Diploma lebih banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebanyak 16 orang (44,40%), SMA/Sederajat sebanyak 10 orang (27,80%), sedangkan sisanya Sarjana yaitu sebanyak 10 orang (27,80%),

Berdasarkan penghasilan, maka responden yang berpenghasilan di bawah Rp. 2.500.000 sebanyak 10 orang (27.80%), yang berpenghasilan Rp. 2.600.000-Rp 4.000.000 sebanyak 16 orang (44.40%) dan yang berpenghasilan Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000 sebanyak 10 orang (27.80%).

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan pada 36 orang responden, maka $df=36-2=34$, dengan $\alpha=5\%$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar $0,361 > 0.3291$ (Ghozali 2016), selanjutnya nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja			
Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Validitas
1	0,668	0.3291	Valid
2	0,668	0.3291	Valid
3	0,656	0.3291	Valid
4	0,496	0.3291	Valid
5	0,717	0.3291	Valid
Variabel Pengembangan Karir			

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Validitas
1	0,771	0.3291	Valid
2	0,600	0.3291	Valid
3	0,544	0.3291	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Validitas
1	0,750	0.3291	Valid
2	0,620	0.3291	Valid
3	0,580	0.3291	Valid
4	0,512	0.3291	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Tabel 4.4.1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari seluruh variabel yang ada, baik variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4.2 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), maupun Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} hingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Disiplin Kerja X_1	0,751	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir X_2	0,750	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,682	0,6	Reliabel

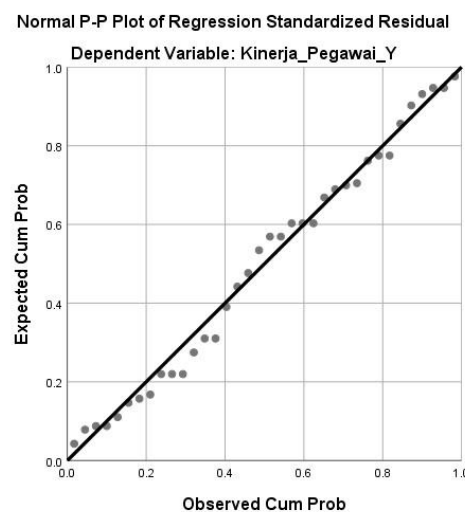
Sumber : Data diolah penulis (2021)

Uji reliabilitas yang dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* > dari 0,6 yang menunjukkan variable penelitian ini handal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal *probability plot* digunakan dalam uji normalitas metode grafik. sedangkan uji *one sample Kolmogorof Smirnov Test* digunakan dalam uji normalitas metode statistik



Gambar 4.5.1 Normal P Plot

Uji Multikolinieritas
2. Uji Multikolinieritas
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.528	1.466		5.816	.000		
	Disiplin_Kerja_X1	1.430	.249	2.195	5.753	.000	.081	2.370
	Pengembangan_Karir_X2	1.338	.313	1.634	4.281	.000	.081	2.370

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,081 dan Variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,081. Semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,370 dan Variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 2,370. Semua nilai $VIF < 10$. Hasil perhitungan di atas menunjukkan

tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas.

Antara multikolinieritas dan variabel bebas dalam model regresi tidak memiliki gejala, yang dapat dijadikan kesimpulan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.007	.776		1.297	.204
	Disiplin_Kerja_X1	-.163	.132	-.742	-1.239	.224
	Pengembangan_Karir_X2	.194	.166	.700	1.170	.250

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.528	1.466		5.816	.000		
	Disiplin_Kerja_X1	1.430	.249	2.195	5.753	.000	.081	2.370
	Pengembangan_Karir_X2	1.338	.313	1.634	4.281	.000	.081	2.370

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

Pengujian Analisa Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisa regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon,$$

sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 8,528 + 1,430X_1 + 1,338X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,528 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Karyawan (Y), jika Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Pengembangan Karir (X₂) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X₁) (b₁) sebesar (1,430) menunjukkan besarnya Variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi

Variabel Pengembangan Karir (X₂) konstan. Artinya apabila Variabel Disiplin Kerja (X₁) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar (1,430) satuan nilai dengan asumsi Variabel Pengembangan Karir (X₂) konstan.

3. Nilai koefisien regresi Variabel Pengembangan Karir (X₂) (b₂) sebesar (1,338) menunjukkan besarnya Variabel Pengembangan Karir (X₂) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X₁) konstan. Artinya apabila Variabel Pengembangan Karir (X₂) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (1,338) satuan nilai dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X₁) konstan

Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.612	.588	1.056	2.345

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2, Disiplin_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2021)

1. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,588 atau 58,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Variabel Pengembangan Karir (X₂) dapat memberikan kontribusi sebesar 58,8% terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 41,2% (100%-58,8%)

dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, semangat kerja dan status kerja.

2. Uji t (parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan pada setiap variable independent, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8.1 Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.528	1.466		5.816	.000		
	Disiplin_Kerja_X1	1.430	.249	2.195	5.753	.000	.081	2.370

Pengembangan_Karir_X ₂	1.338	.313	1.634	4.281	.000	.081	2.370
-----------------------------------	-------	------	-------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.753 dengan $\alpha=5\%$, t_{tabel} (5%; 36-2=34) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.032. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,591) > t_{tabel} (2.032), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Artinya Variabel Disiplin Kerja (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji-t ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, G.A. Dewi Adnyani (2016) dengan hasil penelitian Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PELNI Cabang Lhoksumawe.

Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.945	2	28.972	25.977	.000 ^b
Residual	36.805	33	1.115		
Total	94.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2, Disiplin_Kerja_X1

Sumber : Data diolah penulis (2021)

3. Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel di atas, dengan nilai F_{hitung} sebesar 25.977. Dengan $\alpha=5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 36-2-1 (5%; 2; 33) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (25.977) > F_{tabel} (3,28), dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X_1), Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andi Hardianti 2016 ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan dan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Pelni Cabang Lhoksumawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan

Karir pada Kantor PT. PELNI Cabang Lhoksumawe berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Variable disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_1) (b_1) sebesar (1,430). Hal ini menunjukkan besarnya peranan Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Variabel Pengembangan Karir (X_2) konstan. Artinya apabila Variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar (1,430) satuan nilai dengan asumsi Variabel Pengembangan Karir (X_2) konstan. Nilai koefisien regresi Variabel Pengembangan Karir (X_2) (b_2) sebesar (1,338). Hal ini menunjukkan besarnya

peranan Variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X_1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Pengembangan Karir (X_2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar (1,338) satuan nilai dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X_1) konstan. Nilai konstanta (a) sebesar 8,528 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Karyawan (Y) jika Variabel Disiplin Kerja (X_1), Variabel Pengembangan Karir (X_2) sama dengan nol.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas adalah :

- a. Hendaknya ruang lingkup penelitian diperluas, setidaknya mencakup hingga pemerintahan provinsi.
- b. Hendaknya karyawan di PT. PELNI Lhokseumawe menjaga kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini hendaknya dapat menjadi strategi atau sebagai bahan pertimbangan agar PT. PELNI Lhokseumawe memperhatikan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya PT. PELNI Lhokseumawe, tetap menjaga Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir yang baik. Hal ini agar kinerja pegawai meningkat.
- d. Diharapkan peneliti selanjutnya memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada pihak PT. PELNI Lhokseumawe dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir sehingga instansi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih, T. (2006). *Pengaruh_Pengawasan_Terdapat_Disiplin_Kerja_Pegawai_Badan_Kepegawaian_Daerah_Kabupaten_Brebes*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.
- Budiarti, Dwi.P (2008). *Influence Motivate and Discipline Perception Work The Officer to The Satisfaction of Publik Servicing of Departement Officer in Karimun Regency*. Jurnal Psyche, 1 (1).
- Handoko. (2012). *MSDM*, Cetakan Pertama. Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, SP, Malayu. (2009). *MSDM*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Irawati, A. (2012). *Pengaruh_Beban_Kerja_Terdapat_Produktivitas_Karyawan_Sentra_Kredit_Konsumen*. Jurnal Sekolah
- Manurung, J. (2005). *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan I, PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Mathis Robert L dan Johan H. Jackson. (2012). *MSDM*. Ed. 2. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mondy, W. R. (2008). *MSDM*, Ed. X Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, H. H, (2008). *MSDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, M. (2004). *MSDM*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai, V. (2008). *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.

_____. (2010), *MSDM untuk Perusahaan* Cetakan III. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Samsudin Sadili, (2010), *MSDM*, Pustaka Setia, Bandung.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*

Indonesia. Ed. I. Cetakan I. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Silaen, Novia R. 2021, et al. *KINERJA KARYAWAN*. Widina Bhakti Persada Bandung.
<https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan#cite>