

PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEST INDONESIA (MESTINDO) MEDAN

Shamir Hasyim Syarif
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI
e-mail : Shamir.hasyim@gmail.com

Nirmadarningsih Hiya
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
e-mail : nirmadarningsih.hiya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Mest Indonesiy Medan. Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Populasi dan sampel adalah bagian staf pada PT. Mest Indonesiy Medan dengan sampel yang berjumlah 95 orang karyawan. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study deals in revealing the effect of discipline in working and career development toward employee performance of PT. Mest Indonesiy Medan. The analysis model used in this study was Multiple Linear Regression Analysis. The population and sample were the employees of PT. Mest Indonesiy Medan, and the samples were 95 employees. Data testing was conducted by using statistical analysis namely the classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination. The result showed that discipline in working and career development simultantly have significant effect toward employee performance of PT. Mest Indonesiy Medan. Discipline in working partially gave the significant effect toward employee performance and career development partially gave effect toward employee performance.

Keywords : Discipline in Working, Career Development and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia baik organisasi untuk mencapai tujuan.

Setiap perusahaan pasti memiliki standart kinerja masing-masing. menurut Abdullah (2014) standart kinerja memiliki fungsi sebagai tolak ukur menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.

Menurut Mathis (2017:127) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah 1. Kemampuan meliputi bakat, minat, faktor kepribadian. 2. Usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. 3. Dukungan organisasi meliputi pelatihan, pengembangan karir, peralatan dan teknologi, standart kerja, serta manajemen dan rekan kerja, dan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.

Menurut data yang diperoleh dari PT. Mest Indonesiy (MESTINDO) Medan, bahwa, PT. MESTINDO memiliki cara penilaian kineja tersendiri bagi karyawannya yang terbagi dalam beberapa kategori yang dapat di lihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mest Indonesiy

No	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan				
1	Grade	A	B	C	D	E
2	Angka	100-90	89-80	79-70	69-60	<60
3	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Dibawah Rata-rata	Lemah

Sumber : HRD PT. Mest Indonesiy

Dapat dilihat dari tabel 1.1 adanya kategori cara penilaian kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Seorang karyawan akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 90-100. Grade B (baik) apabila mendapatkan nilai 80-89, nilai 70-79 akan mendapatkan Grade D (dibawah rata-rata), nilai < 60 akan mendapat Grade E (lemah). Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pemimpin langsung sesuai dengan prosedur sistem manajemen kinerja yang berlaku diperusahaan.

Dari data yang diperoleh dari PT. Mest Indonesiy ada kinerja karyawan yang masih di kategorikan dibawah rata-rata dan lemah. Oleh karena itu apabila hal ini terus terjadi akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dibawah ini data mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy pada bulan September 2018-Februari 2019 :

Tabel 1.2
Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mest Indonesiy
September 2018 – Februari 2019

No	Bulan / Tahun	Total Karyawan	Grade (per karyawan)				
			A	B	C	D	E
1	September 2018	95	17	25	38	10	5
2	Oktober 2018	95	15	45	30	3	2
3	November 2018	95	25	30	25	12	3
4	Desember 2018	95	19	28	23	15	10
5	Januari 2019	95	20	19	36	17	3
6	Februari 2019	95	12	21	32	25	5

Sumber : HRD PT. Mest Indonesiy

Pada tabel 1.2 dapat dilihat adanya Flaktuasi kinerja antara bulan September 2018 hingga Februari 2019 pada karyawan PT. Mest Indonesiy. Pada bulan Februari 2019 total karyawan yang mendapatkan nilai Grade D (dibawah rata-rata) mengalami kenaikan ada 25 karyawan. Dan pada bulan Desember 2018 total karyawan yang mendapatkan Grade E (Lemah) mengalami peningkatan yaitu 10 Karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. dalam setiap perusahaan disiplin kerja selalu diharapkan baik, karena disiplin kerja yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut data yang di peroleh dari PT. Mest Indonesiy, tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak begitu baik dapat dilihat dari tabel 1.3 jumlah keterlambatan karyawan yang terjadi di perusahaan PT. Mest Indonesiy Medan.

Tabel 1.3
Jumlah Keterlambatan Karyawan PT. Mest Indonesiy
Periode September 2018-Februari 2019

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Keterlambatan
September	95	7
Oktober	95	5
November	95	11
Desember	95	18
Januari	95	5
Februari	95	9

Sumber : HRD PT. Mest Indonesiy

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi. Namun pada bulan Desember 2019 jumlah karyawan yang terlambat mengalami peningkatan, ada 18 kali keterlambatan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir PT. Mest Indonesiy terdiri dari promosi dan pelatihan. Promosi dan pelatihan diberikan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa promosi dan pelatihan dapat mengembangkan karir karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil Data yang di peroleh dari PT. Mest Indonesiy menunjukkan promosi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada PT. Mest Indonesiy kurang begitu baik dapat di lihat pada tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Mutasi, Promosi dan Pelatihan Karyawan pada PT. Mest Indonesiy
Periode September 2018-Februari 2019

Bulan / Tahun	Total Karyawan	Promosi	Pelatihan
September 2018	95	0	4
Oktober 2018	95	0	2
November 2018	95	1	1
Desember 2018	95	0	0
Januari 2019	95	0	0
Februari 2019	95	1	0

Sumber : HRD PT. Mest Indonesiy

Pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa adanya fluktuasi tingkat promosi dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada PT. Mest Indonesiy, promosi hanya diberikan kepada 1 orang karyawan pada bulan November 2018 dan Februari 2019. Hal ini di akibatkan jarang nya ketersediaan jabatan yang kosong untuk dapat di isi oleh karyawan. Pada bulan September 2018

sampai Februari 2019 pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada PT. Mest Indonesiy mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Mest Indonesiy.

2. TINJAUAN LITERATUR

Defenisi Manajemen

Menurut Netisemito (2017:42) mendefinisikan manajemen sebagai berikut “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi bawahannya”.

Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017:2919) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik.

Disiplin Kerja

Defenisi Disiplin Kerja

Rivai (2016:198) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upayah untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. menurut Hasibuan (2016:198) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2017:21), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, meliputi: 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2017:34) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Pengembangan Karir

Defenisi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2016:69) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2016). Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pengembangan karir menurut Flippo (2017:2919) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah karier karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2015:33) indikator pengembangan karir meliputi :

1. Mutasi, meliputi dari promosi, rotasi dan demosi.
2. Seleksi, meliputi dari penerimaan pendahuluan via surat lamaran, psikotes, wawancara seleksi, tes kesehatan, wawancara oleh penyelia dan keputusan penerimaan.
3. Penempatan, meliputi dari pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.
4. Pendidikan, meliputi dari tingkat pendidikan yang di syaratkan dan pendidikan alternatif.
5. Pelatihan, meliputi dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran.

Kinerja

Defenisi Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sulistyorini, (2016). Fatah (2016) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2015:109) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Noe et al (2015:147), menyatakan bahwa kriteria sistem pengukuran kinerja yang efektif terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut;

1. Mempunyai Keterkaitan yang Strategis (*strategic congruence*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan mempunyai keterkaitan yang strategis jika sistem pengukuran kerjanya menggambarkan atau berkaitan dengan tujuan-tujuan organisasi. Sebagai contoh, jika organisasi tersebut menekankan pada pentingnya pelayanan pada pelanggan, maka pengukuran kinerja yang digunakan harus mampu menilai seberapa jauh pegawai melakukan pelayanan terhadap pelanggannya.
2. Validitas (*validity*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan.
3. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan dua penilai yang menilai kinerja seorang pegawai. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relatif sama, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.
4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini menjadi suatu perhatian serius mengingat sekalipun suatu pengukuran kinerja valid dan reliabel, akan tetapi cukup banyak menghabiskan waktu si penilai, sehingga si penilai tidak nyaman menggunakannya.
5. Spesifisitas (*specificity*). Spesifisitas adalah batasan-batasan dimana pengukuran kinerja yang diharapkan disampaikan kepada para pegawai sehingga para pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara untuk mencapai kinerja tersebut. Spesifisitas berkaitan erat dengan tujuan strategis dan tujuan pengembangan manajemen kinerja.

Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2015:41) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Irawani (2017) menguji pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota, menemukan bukti bahwa ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mest Indonesiy.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. pengembangan karir bertujuan untuk memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi dan memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan. sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nooh, Jantje, Sepang, Yantje dan Uhing (2017) mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado". Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Daru, Suryantiko, Genita dan Lumintang (2018) mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado, dimana pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mest Indonesiy.

Hubungan Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan.

Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Kasenda, Taroreh dan Dotulong (2016) mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan, dimana pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.

H₃ : Disiplin Kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Mest Indonesiy.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan metode kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:224). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mest Indonesiy. Menurut (Arikunto. 2017:224) sampel yaitu sebagai atau wakil populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Untuk itu proses pengambilan sampel harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat. Sampel yang akurat akan memberikan simpulan riset yang diharapkan. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang itu dikategorikan menjadi sampel (Arikunto, 2017:123). Maka, sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 95 orang.

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber : Rivai. .2016	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Sumber : Rivai. .2016	Skala Likert
Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sumber : Siagian. 2016	1. Mutasi 2. Seleksi 3. Penempatan 4. Pendidikan 5. Pelatihan Sumber :Simamora. 2015	Skala Likert

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama	Skala Likert
	Sumber : Sulistyorini. 2016	Sumber : Bangun . 2015	

Adapun pengujian hipotesis penelitian, dengan menggunakan persamaan regresi berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana, Y; kinerja karyawan, a; konstanta dari persamaan regresi, b₁: koefisien regresi variabel disiplin kerja, X₁; disiplin kerja, b₂; koefisien regresi variabel pengembangan karir, X₂; pengembangan karir, e; standart error (tingkat kesalahan)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,150	5,218		3,670	,000		
Disiplin Kerja	,424	,106	,376	3,991	,000	,971	1,030
Pengembangan Karir	,168	,080	,198	2,095	,039	,971	1,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275,714	2	137,857	11,926	,000 ^a
Residual	1063,444	92	11,559		
Total	1339,158	94			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,991 > t_{table} 1.986 (n-k=95-3=92)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H₁ untuk variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mest Indonesiy.

Nilai signifikansinya untuk variabel Pengembangan Karir (0,039) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,095 > t_{tabel} 1.986$ ($n-k=93-3=92$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_2 untuk variabel Pengembangan Karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mest Indonesiy.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah 11,926 dengan tingkat signifikan 0,000^a. karena f_{hitung} yang diperoleh besar dari nilai f_{tabel} pada derajat kebebasan ($n-k$) = (95-3) = 93 ; α = 5% (11,926 > 3,056) dan tingkat signifikan F yang diperoleh 0,000^a lebih kecil dari 0,05 (sig < 3,056). Perbandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} dapat membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada PT. Mest Indonesiy.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2016:198) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upayah untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016:198) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,991 > t_{tabel} 1.986$ ($n-k=95-3=92$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel disiplin kerja. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari Hasil jawaban responden terhadap pernyataan kuesoner mengenai disiplin kerja mendapatkan total skor sebesar 4195 yang artinya disiplin kerja pada perusahaan masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasenda, Taroreh dan Datulong (2016) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. Hasil penelitian ini mendukung. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Populasi penelitian ini karyawan tetap PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Pengambilan sampel adalah seluruh populasi sebanyak 32 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memperhatikan hal tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2016:69) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2016), Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Pengembangan karir menurut Flippo (2017:2919) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel pengembangan karir (0,095) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,095 > t_{tabel} 1,986$ ($n-k=93-3=92$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_2 untuk variabel pengembangan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika pengembangan karir semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari Hasil jawaban responden terhadap pernyataan kuesoner mengenai pengembangan karir mendapatkan total skor sebesar 3604 yang artinya pengembangan karir pada perusahaan masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi.

Hal ini sejalan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Daru Suryantiko (2018) dengan judul penelitian pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2015:109) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam penelitian ini nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 11,926 > F_{tabel} 3,10$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($95-3=92$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika disiplin kerja dan pengembangan karir di tingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi disiplin kerja dan pengembangan karir dapat dilihat dari *R square* disesuaikan sebesar 0,189 dapat dikatakan bahwa 18,9% variasi variabel terikat yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu; Disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun Saran dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan untuk disiplin kerja adalah karyawan yang mematuhi peraturan pekerjaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dengan cara memberikan pengawasan dan sanksi yang jelas bagi karyawan yang sering

- mangkir dari tugas serta mendorong maupun mendukung karyawan agar lebih kreatif lagi memberikan ide-ide dalam bekerja.
2. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan untuk variabel pengembangan karir dengan cara perusahaan harus membuat pelatihan dan pengarahan karyawan agar lebih mengembangkan potensi kinerja karyawan untuk mencapai mutasi dalam bekerja atau penghargaan sebagai wujud apresiasi kepada karyawan atas prestasi kerja.
 3. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki oleh perusahaan untuk variabel kinerja karyawan adalah pengembangan potensi dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan menggunakan jam kerja.

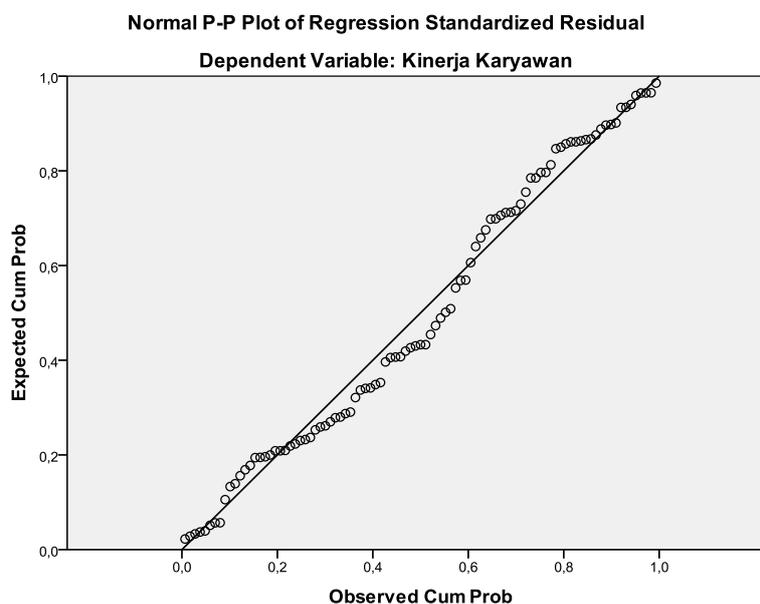
DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2014). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5 (2).
- Arikunto (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2 (2).
- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid"*, 5 (2), 245.
- Bangun (2015:41) . Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19 (2).
- Daru. Suryantiko, Genita dan Lumintang (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6 No 1 ISSN.2303-1174
DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19100>
- Dessler (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA* .
- Dwi dan Tri (2015) Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Galang Kreasi Sempurna. Skripsi.
- Fatah (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *OJS UMA* .
- Flippo (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Ghozali (2014). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5 (2).
- Hasibuan (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *OJS UMA* .
- Kasenda, Taroreh dan Datulong (2016) pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 No 2
- Mathis (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Netisemito (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Riau Economic and Business Riview*, 8 (1).
- Noe et Al (2015:41) . Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19 (2).
- Nooh F. O, Jantje L. Sepang, Yantje dan Uhing (2017) Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 5 No 3 ISSN.2303-1174

- DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17222>
- Priyanto (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *OJS UMA* .
- Pangarso A dan Sutanti P. I (2016). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9 No 2 hal 146-160
- Rivai (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *OJS UMA* .
- Saydam (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Riau Economic and Business Riview*, 8 (1)
- Siagian (2016:69). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*.
- Simamora (2015). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19 (2).
- Siregar B dan Irawani S, N (2017) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Jurnal Psikologi Magister UMA Vol 2 No 1* ISSN 2502-4590 hal. 18-26
- Sugiyono (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2 (2).
- Sulistyorini (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *OJS UMA* .
- Widodo (2016). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19 (2),

Lampiran

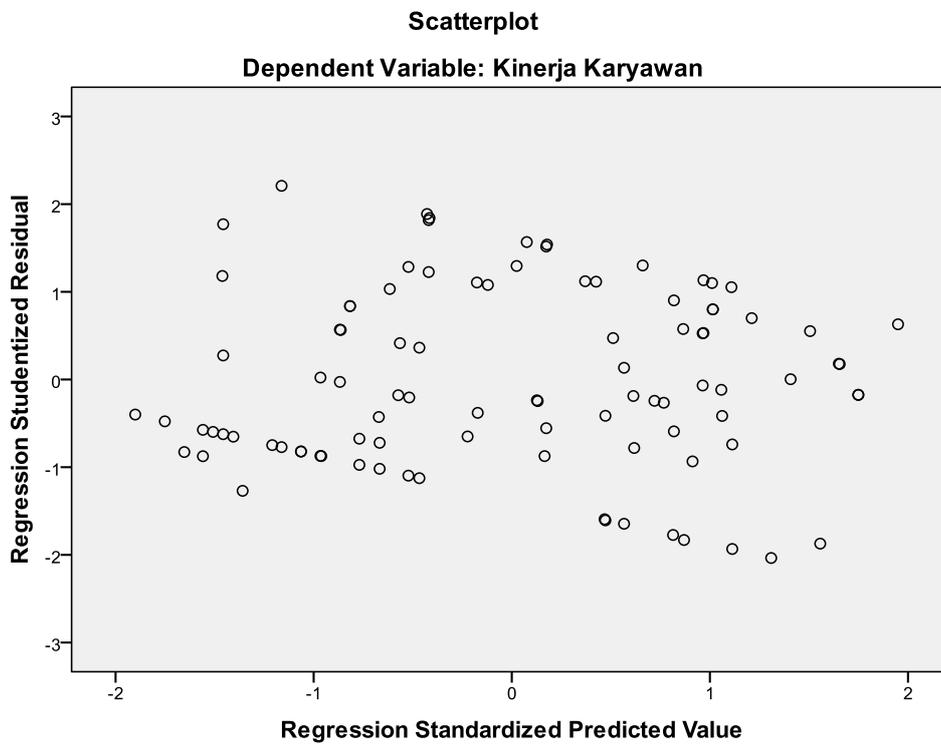
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Disiplin Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual	
N		95	95	95	95	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44,9263	37,9368	44,5789	,0000000	
	Std. Deviation	3,34932	4,43346	3,77444	3,36351465	
	Most Extreme Differences	Absolute	,136	,079	,161	,084
		Positive	,135	,079	,161	,084
		Negative	-,136	-,050	-,133	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		1,329	,774	1,571	,815	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058	,587	,014	,520	
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	,971	1,030
Pengembangan Karir	,971	1,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,991	11	83	,462

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,409	,162
	Disiplin Kerja	,232	,817
	Pengembangan Karir	-1,045	,299

a. Dependent Variable: abs

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	0,189	3,39988

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan