



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 5738-5744

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan

Roni Fadli^{1✉}, Anggada Bayu Seta², Sri Mulyani³

Universitas Pamulang

Email: roni.unpam@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sebanyak 90 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,481 + 0,598X_1 + 0,353X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,831. Dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $96,965 > 2,71$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,142 > 1,662$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Kemudian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,491 > 1,662$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to examine the influence of Career Development and Work Discipline on Employee Performance at PT. Permata Indo Sejahtera, South Jakarta. This type of research is quantitative with 90 employees. This research uses quantitative analysis methods. The sampling method is a saturated sample by taking the entire population to be used as a sample. Data processing and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis testing. Career Development and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 1.481 + 0.598X_1 + 0.353X_2$. These results show that the correlation coefficient is 0.831. With a value of $f_{count} > f_{table}$, namely $96.965 > 2.71$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, Career Development on Employee Performance with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $11.142 > 1.662$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. Then Work Discipline on Employee Performance with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $6.491 > 1.662$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that Career Development and Work Discipline have a significant influence on Employee Performance.

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

PENDAHULUAN

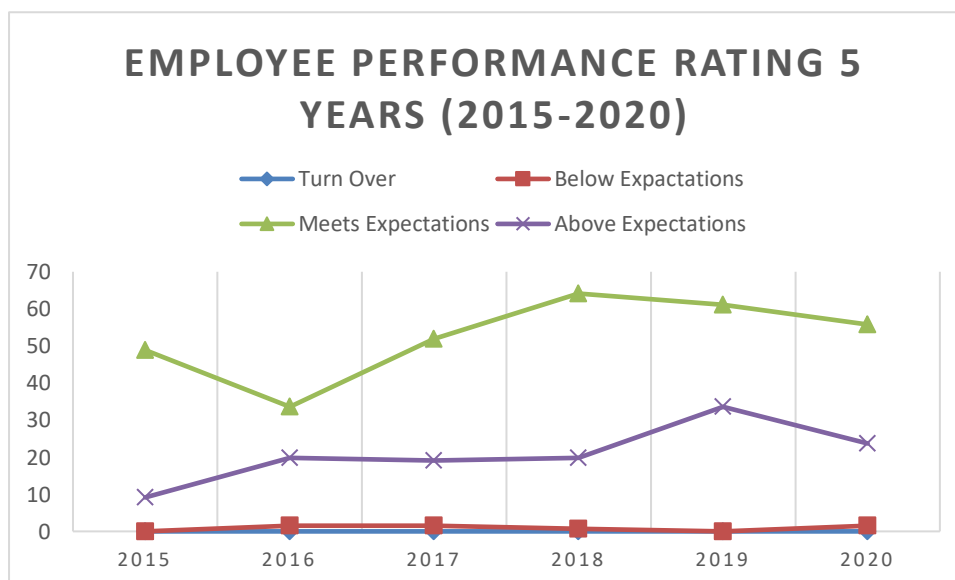
Kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2014:34) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan secara waktu. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang diberikan di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja".

Disamping itu, pengembangan karier juga menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan karena pengembangan karir termasuk ke dalam pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan memiliki pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika perusahaan membutuhkan. Organisasi juga perlu mengembangkan dan mengawasi program kepegawaian mereka dengan baik supaya produktivitas seorang pegawainya akan terus meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar selalu melakukan aktivitas

pekerjaannya dengan baik dan menghindari resiko frustrasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Selain pengembangan karir, faktor yang mempengaruhi kinerja bisa dilihat dari disiplin karyawan di dalam Perusahaan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. PT. Permata Indo Sejahtera beralamat di Jalan Raya Kebayoran Lama No. 226, Grogol Selatan, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang sales, *distribution*, dan *outsourcing* yang telah memiliki 10 Cabang di seluruh Indonesia. Saat ini PT Permata Indo Sejahtera sedang menjalankan *project* yang berkaitan dalam Industri Digital Marketing.

Berdasarkan interview dengan HRD PT Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa PT Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dan terdapat beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena mengalami penurunan kinerja karyawan di tahun 2020. Hal ini tertera dalam grafik kinerja karyawan dalam rating 5 tahun terakhir sebagai berikut :



Sumber : PT Permata Indo Sejahtera, 2022

Berdasarkan data pada gambar grafik, persentase tingkat *failed expectations* periode 2015-2020 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *below expectations* periode 2015-2020 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *meets expectations* periode 2015-2020 dapat disimpulkan bahwa mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan di tahun 2020 menjadi 55%, persentase tingkat *above expectations* periode 2015-2020 dapat disimpulkan bahwa mengalami

penurunan di tahun 2020 menjadi 23%. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai ekspektasi seperti yang diharapkan pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan sehingga berdampak kepada kualitas karyawan yang merupakan bagian dari variabel kinerja karyawan, apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif ke depannya baik itu untuk karyawan maupun perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut sugiyono (2016:7), "metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sampel. Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari populasi. Penelitian ini mengambil 90 orang seluruh karyawan di PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,396	2,314		4,493	,000
	Pengembangan Karir	,709	,064	,765	11,142	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 2.3 (2022)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,765 atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,585 atau 58,5%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan karir yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (11,142 > 1,662) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan,

dapat diterima.

Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,578	3,308		4,407	,000
	Disiplin kerja	,581	,089	,569	6,491	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23 (2022)

Kemudian hasil analisis diketahui Disiplin Kerja (X₂) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,569 atau sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,324 atau 32,4%, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,491 > 1,662) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Hasil Uji F Variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2042,229	2	1021,114	96,965	,000 ^b
	Residual	916,171	87	10,531		
	Total	2958,400	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23 (2022)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,481 + 0,598X_1 + 0,353X_2$ Hasil analisis regresi linier berganda. Tingkat hubungan antara variabel Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,831 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 69%

sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi faktor lain. diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(96,965 > 2,71)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, pengajuan hipotesis penelitian dinyatakan diterima. hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima. Pada pernyataan "Perusahaan memberikan karyawan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam pencapaian target" mendapat rata-rata skor 2,97 adalah skor terendah pada penelitian ini, artinya perlu ditinjau kembali oleh perusahaan dalam hal prestasi yang dimana apabila karyawan mendapatkan penghargaan dalam pencapaian target dapat mempengaruhi pengembangan karir ke depannya.

Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima. Hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan. Pada pernyataan "Pimpinan mampu memberikan contoh yang baik bagi karyawan" mendapat rata-rata skor 3,40 adalah skor terendah pada penelitian ini, artinya perusahaan perlu meningkatkan kembali jiwa kepemimpinan pada pemimpin perusahaan dan patut menjadi contoh yang teladan bagi karyawannya dalam hal disiplin kerja.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima. Pada pernyataan "Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama tim yang baik" mendapat rata-rata skor 2,97 adalah skor terendah pada penelitian ini, artinya perlu ditinjau kembali oleh perusahaan kepada karyawan secara individu maupun kelompok karena kurangnya komunikasi dalam hal menjalin kerjasama dalam tim, karena baik buruknya komunikasi antar karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. 2012. Manajemen sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana. Manajemen sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu 2015.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks. Jakarta.
- DS Zhara, 2023. [Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan](#). 17 (01). Fikrotuna.
- Edy, Sutrisno. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. 2011.
- Flippo, Edwin B. Manajemen Personalia PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta. 2017.
- Handoko. Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. BPFE Yogyakarta. 2013.
- Hasibuan, Melayu. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 2014
- Koontz and O Dannel. 2012. Principles Of Management and Analysis of Management Function. 5 Th ed, Mc Graw Hill. Dooy Coy.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. Mudah Memahami dan Menganalisis Indikator Ekonomi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- L. Mathis, Robert H. Jackson, John.2011. Human Resource Management (Edisis 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir. 2014. Metode penelitian. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Timple, A. Dale.2017. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.