

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG TERMINAL
PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : DHEA OKTAFRI SUGESTI

NPM : 1505160656

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

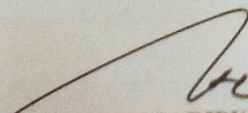
Nama : **DHEA OKTAFRI SUGESTI**
N P M : 1505160656
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG TERMIN 1 PTTIKEMAS DOMESTIK BELAWAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Audisium dan telah mengikuti persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGLIJI

Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si


YUDI SISWADI, S.E., M.M

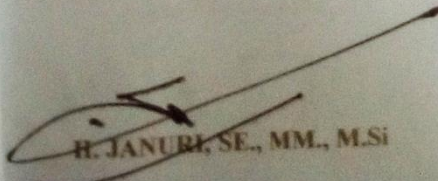
Pemimbing

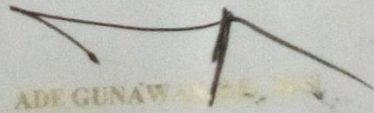

Hj. DEWI ANBRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DHEA OKTAFRI SUGESTI
NPM : 1505160656
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG
TERMINAL PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

Nama Lengkap : DHEA OKTAFRI SUGESTI
NPM : 1505160656
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG
TERMINAL PETI KEMAS DOMESTIK BELAWAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
27/2 '19	Limita pedoman penulisan karya ilmiah	Jf	
	- abstrak	Jf	
	- Kata Pengantar		
	- Daftar Isi		
6/3 '19	Teknik analisis data	Jf	
	- Pembahasan diperluas		
	- kesimpulan		
	- saran		
11/3 '19	Acc untuk diperbaiki	Jf	

Dosen Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DHEA OKTAFRI SUGESTI
NPM : 1505160656
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri

Medan, 3 DES 2018

Pembuat Pernyataan



Dhea
DHEA OKTAFRI SUGESTI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

DHEA OKTAFRI SUGESTI. NPM. 1505160656. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Medan, 2019. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-shift di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik yang berjumlah 54 orang dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini berjumlah 54. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Pengujian secara parsial juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan”**. Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua, Ayahanda **Zahlulsyah** dan Ibunda tercinta **Ratna Willys** yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta dan kasih sayang yang begitu dalam kepada penulis.
2. Untuk seluruh keluarga yang sangat saya sayangi yang selama ini mendoakan, memberikan nasehat, serta motivasi kepada penulis selama ini.

3. Bapak **Dr. Agussani, MAP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **H. Januri, S.E, M.M,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **JasmanSyarifuddin H, SE. M.Si,**selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jufrizen, SE, M.Si,**selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu **DewiAndriany, SE, M.M,**selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan bersedia meluangkan waktu dan membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
8. Ibu **Irma Christiana, SE, MM,**selaku Dosen Pembimbing Akademis.
9. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
10. Seluruh Staff dan Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini.
11. Bapak General Menejer PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian di perusahaan yang ia pimpin.
12. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan yang ada di **Manajemen-C Malam** angkatan 2015 yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
14. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari berbagai pihak yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2019

Penulis,

(DHEA OKTAFRI SUGESTI)

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	(1)
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kajian Teoritis	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Tujuan Penilaian Kinerja	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	11
d. Indikator Kinerja	14
2. Pengembangan Karir	16
a. Pengertian Pengembangan Karir	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	17
c. Tujuan Pengembangan Karir	19
d. Indikator Pengembangan Karir	21
3. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
c. Tujuan Disiplin Kerja	27
d. Indikator Disiplin Kerja	29
B. Kerangka Konseptual.....	31
1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	31
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33
3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37

A.	Pendekatan Penelitian	37
B.	Defenisi Operasional	37
1.	Kinerja Karyawan	38
2.	Pengembangan Karir	38
3.	Disiplin Kerja	39
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	39
D.	Teknik Sampling.....	40
1.	Populasi	40
2.	Sampel	41
E.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Angket	42
a.	Uji Kualitas Data	43
F.	Teknik Analisis Data	45
1.	Uji Asumsi Klasik	46
2.	Uji Regresi Linear Berganda	48
3.	Pengujian Hipotesis	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A.	Hasil Penelitian	51
1.	Deskriptif Data	51
a.	Demografi Responden Penelitian	51
2.	Uji Kualitas Data	52
a.	Uji Validitas	53
1.	Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	53
2.	Validitas Instrumen Pengembangan Karir	54
3.	Validitas Instrumen Disiplin Kerja	54
b.	Uji Reliabilitas	55
3.	Uji Asumsi Klasik	56
a.	Uji Normalitas Data	56
b.	Uji Multikolinearitas	58
c.	Uji Heterokedastisitas	59
4.	Uji Regresi Linear Berganda	61
5.	Pengujian Hipotesis	62
a.	Hasil Uji t	62
b.	Hasil Uji F	64
c.	Koefisien Determinasi	64
B.	Pembahasan	65
1.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	66
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
3.	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	74
A.	Kesimpulan	74
B.	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Waktu Kegiatan Penelitian	38
III.2	Indikator Kinerja Karyawan	38
III.3	Indikator Pengembangan Karir	38
III.4	Indikator Disiplin Kerja	39
III.5	Skala Likert	42
IV.1	Demografi Responden Penelitian	51
IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	52
IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	53
IV.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	54
IV.5	Hasil Uji Reliabilitas	54
IV.6	Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogrov-smirnov	57
IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas	58
IV.8	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Gletser	60
IV.9	Hasil Uji t	61
IV.10	Hasil Uji F	62
IV.11	Analisis Koefisien Determinasi	63
IV.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
II. 1	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan ...	31
II.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33
III.3	Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	34
IV.1	Grafik Histogram	56
IV.2	Grafik PP-Plot	56
IV.3	Grafik Scatterplot	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengatur kinerja pegawainya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan sejenis yang lainnya. Manusia merupakan asset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai yang mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan disahkan oleh menejemen perusahaan. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar.

Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap

pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur dari kinerja pegawai tersebut.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan *survive*. Hal ini tentu saja didorong 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.

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 karir dan disiplin kerja. Menurut Rivai Veithzal (2011, hal. 604) kinerja merupakan tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Aktivitas pengembangkn SDM juga dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Menurut Marwansyah (2012, hal. 208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Perencanaan karir yang optimal bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang dianggap krusial bagi pengembangan karyawan.

Selain itu untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan

kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Demikian halnya dengan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan. Karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari pelatihan baik didalam maupun diluar lingkungan perusahaan. PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada perusahaan dalam pengelolaan rencana karir dan tingkat disiplin kerja karyawan agar terciptanya kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan penting melakukan pengembangan karir karyawannya sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan agar tercapainya rencana karir sehingga kinerja karyawan semakin baik. Adapun masalah lain yang dihadapi perusahaan seperti masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktunya dan tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat izin. Karyawan juga sering kali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Dukungan manajemen dalam aktivitas perencanaan karir SDM yang masih belum stabil.
2. Masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap kehadiran dan ketaatan pada peraturan dan standar kerja.
3. Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat izin/ mangkir.
5. Masih ada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-shift PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan yang berada pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah:

- a. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan?
- b. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan?
- c. Apakah Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan yang dapat digunakan sebagai:

1. Bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.
2. Dasar perencanaan dimasa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

- b. Manfaat bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi yang lebih baik serta sebagai bahan masukan dalam mengelola kedisiplinan didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja.

d. Manfaat bagi Akademisi

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
2. Sebagai bahan referensi dan acuan untuk perluasan penelitian pada bidang penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari tujuan atau tugas yang harus dicapai atau dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi, seperti kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa "kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan. Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 260) menyatakan bahwa "kinerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

Mangkunegara (2013, hal. 49) menyebutkan bahwa “pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan pengakuan dan disiplin kerja yang diberikan”.

Khaerul Umam (2010, hal. 156) juga menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, disiplin kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kasmir (2016, hal. 182) menyebutkan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan secara keseluruhan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010, hal. 191), secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation*, penilaian harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.

Sedangkan suatu yang bersifat *development*, penilaian harus menyelesaikan:

1. Prestasi nyata yang dicapai oleh individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 262), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Negara dan Ni Made Candra Megita Atma (2014, vol. 4) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seperti:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan.
2. Faktor Eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerja. Misalnya gaya kepemimpinan,

pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen perusahaan.

Menurut Kasmir (2016, hal. 65-71) faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti:

1. Kemampuan dan Keahlian, artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
2. Pengetahuan, artinya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitupun sebaliknya.
3. Rancangan Kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, artinya seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi Kerja, artinya jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan, artinya perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan, artinya gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi, artinya kebiasaan atau norma yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan Kerja, artinya jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
10. Lingkungan Kerja, artinya suasana atau kondisi disekitas lokasi tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, artinya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, artinya kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, artinya usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Adapun menurut Wirawan (2009, hal. 7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti:

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir (bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan) dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja sehingga manajemen harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana.

3. Tanggungjawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut Wirawan (2009, hal. 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk memajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rivai dalam Widodo (2014, hal. 109) menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan".

Menurut T. Hani Handoko (2010, hal. 121), menyatakan bahwa "pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013, hal. 77) menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian atau usaha/tindakan pribadi seorang

pegawai yang ditujukan untuk mengembangkan dirinya secara maksimum serta menetapkan rencana karirnya yang lebih baik dari sebelumnya dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir tidak hanya bergantung pada usaha-usaha individual saja karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan karyawan, perusahaan perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada pegawai dan membangun suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan pengembangan karir.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sondang P. Siagian dalam Widodo (2014, hal. 113-114) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

2. Kesempatan untuk tumbuh

Pemberian kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya atau penambahan gelar.

3. Kesetiaan pada organisasi

Pengembangan karir menjadi suatu bukti dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempat karyawan tersebut bekerja dengan jangka waktu yang lama.

4. Mentor dan sponsor

Mentor ialah orang yang memberikan nasihat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.

5. Dukungan bawahan

Dukungan dari bawahan menjadi poin yang penting dalam mensukseskan tugas manajer yang berkaitan dengan kesempatan untuk tumbuh.

6. Pengenalan oleh Pihak Lain

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pemimpin bagian kepegawaian mengetahui kemampuan dan prestasi kerja karyawan yang ingin merealisasikan rencana karirnya.

Menurut Edi Sutrisno (2009, hal. 182-185), menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu:

1. Sikap atasan dan Rekan Sekerja
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Nasib

c. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 77-78) tujuan dari pengembangan karir meliputi:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi *turn over* dan biaya ke karyawan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2014, hal. 109-110), tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Seorang karyawan yang sukses dalam prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini bertujuan untuk perusahaan dan individual agar tujuannya tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan menunjukkan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan kemampuannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi rendah.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir bisa mengurangi keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang, hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya

Menurut Sutrisno (2009, hal.182), pengembangan karir adalah bertujuan untuk:

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

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut T. Hani Handoko (2010, hal. 131), menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Exposure

Exposure adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan.

3. Kesetiaan Organisasional

Dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Kesempatan untuk Tumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

5. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para menejer.

Menurut Siagian (2012, 207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para Atasan

Salah satu keperdulian atasan adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai Peluang Promosi

Karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

4. Adanya Minat Untuk Dipromosikan

Minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat Kepuasan

Seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia kerana mustahil untuk dicapai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

Menurut Siagian (2012, hal. 305), menyatakan bahwa "disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Selanjutnya Siagian mengatakan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitasnya".

Menurut Hasibuan dalam Barnawi (2012, hal. 112) mengatakan bahwa "disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193), "disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong meningkatnya kinerja kerja, Disiplin Kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan serta suatu sikap, perilaku dan perbuatan karyawan yang mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan sesuai dengan peraturan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Barnawi 2012, hal. 116-118) menyatakan 7 faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para karyawan cenderung akan memenuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapat imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pemimpin. Apabila karyawan memperoleh kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan yang senang.

2. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan didalam setiap organisasi. Pemimpin adalah panutan. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

3. Aturan yang pasti

Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi. Aturan yang tidak jelas ketidakpastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud.

4. Keberanian Pemimpin dalam Mengambil Tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pemimpin harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman

bersama. Pemimpin tidak boleh bertindakan diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5. Pengawasan Pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan pada bawahan untuk melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

6. Perhatian kepada Para Pegawai

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai senantiasa ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan. Pimpinan yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya.

7. Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu diantaranya mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Pada dasarnya pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kepemimpinan

Pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya

3. Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik disiplin kerja karyawan dan sebaliknya.

4. Sanksi Hukum

Semakin berat sanksi akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan yang tidak disiplin dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen didalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasibuan (2013, hal. 194) mengemukakan bahwa "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong Disiplin Kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi".

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan kekuatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu, fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 126), tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal. 194-198), pada dasarnya indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Kepemimpinan

Pemimpin harus memberikan contoh yang baik karena dengan pemimpin yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Dengan adanya balas jasa yang cukup, akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan yang Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukum

Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pemimpin yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu perusahaan. Pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi.

Menurut Sutrisno (2009:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tujuan penting dalam organisasi yang dinamis adalah memastikan bahwa orang-orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus peka terhadap kesempatan dan keahlian yang dimiliki sehingga mengakibatkan pengembangan karir bagi karyawan tersebut.

Menurut Kaye, Beverly (2010, hal. 65) *Career Development Journal*, disini pengembangan karir dilakukan untuk keseimbangan kebutuhan organisasinya. Terdiri dari penilaian kesengangan/gap, melihat kapabilitas untuk adanya timbal balik, kesempatan untuk karir yang lebih baik, dan pengembangan oleh keadaan sekitar, *self marketing* dan rencana pengembangan karir. Adanya kebutuhan dan kesempatan pengembangan karir yang regular untuk menaiki jabatan lebih tinggi yang secara professional membutuhkan kompetensi tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir dimaksudkan untuk memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang beban pekerjaannya semakin besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Wardana dan Agus Dwi Sasono (2015) menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Wirotomo dan P. Pasaribu (2015) dan N. Sari (2016) juga menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Baik tidaknya karyawan dalam mengembangkan karir akan berdampak pada kinerjanya.



Gambar II.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karena disiplin merupakan salah satu prinsip pokok bagi orang yang professional. Orang yang professional akan melekatkan rasa kedisiplinannya dengan sendirinya. Orang professional harus mempertanggungjawabkan pekerjaan berdasarkan tuntutan profesionalismenya baik terhadap orang lain maupun dengan dirinya sendiri sehingga keputusan yang diambil dan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan harus baik serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar profesi.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggungjawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengrahkan semua kemampuannya untuk meningkatkan kinerja serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama antar individu berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem. Hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memnuhi kebutuhan suatu sistem itu sendiri. Bagi seorang pimpinan, dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Menurut hasil penelitian Harlie (2012), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh M. T. Sanjaya (2015) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, ketiga penelitian tersebut ternyata menghasilkan kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengembangan karir yang secara sistematis, pegawai akan semakin bertambah beban pekerjaan yang membutuhkan pelatihan khusus. Pegawai akan terdorong untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Pegawai akan bekerja sesuai deadline dan sesuai tuntutan organisasi. Pegawai lebih disiplin dalam bekerja, dimana itu akan mempengaruhi lingkungan sekitar dan membuat ia dipercaya kompetensinya. Pegawai banyak mendapat kesempatan pengembangan karir dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai kenaikan golongan atau rotasi regular.

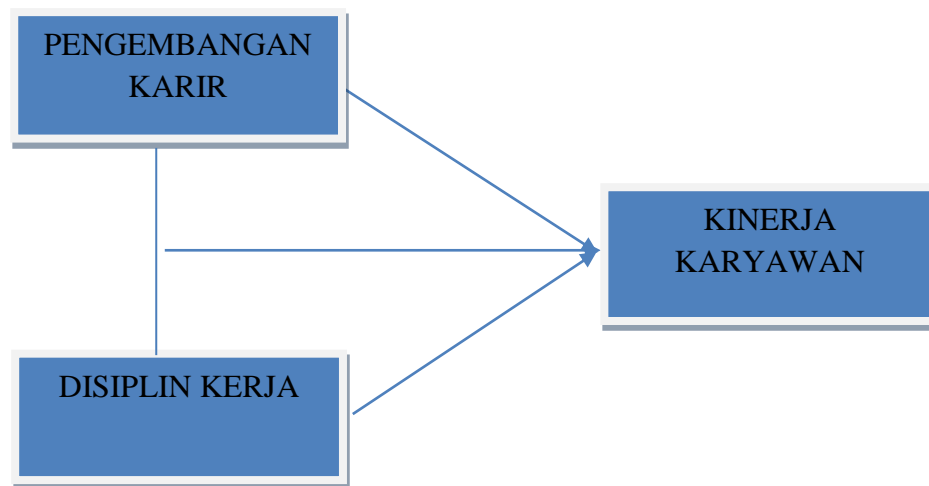
Selain dengan pengembangan karir, diperlukan juga disiplin kerja dimana kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan karir dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

Menurut hasil penelitian Harlie (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki korelasi tertinggi sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dibandingkan dengan variabel motivasi dan pengembangan karir. Dan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Puspita Sari (2014) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Dan Mogot Jakarta memperoleh hasil bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.

Selain itu, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Singal Finny Suzana (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara memperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

C. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka konseptual, maka beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

H3 : Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka sesuai dengan metode statistik.

B. Definisi Operasional

Didalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Operasionalisasi variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Terdapat dua variabel yang peneliti gunakan, yaitu variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y).

1. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011, hal. 19).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja pegawai PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai adalah menurut Wirawan(2009, hal. 80), yaitu:

Tabel III-2. Indikator Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR
1.	Kuantitas hasil kerja
2.	Kualitas hasil kerja
3.	Efisiensi
4.	Disiplin kerja
5.	Ketelitian
6.	Kepemimpinan
7.	Kejujuran
8.	Kreativitas

2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011, hal. 19). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Pengembangan Karir (X₁)

Pengembangan karir adalah usaha atau tindakan pribadi seorang pegawai yang dilakukan untuk rencana karirnya yang lebih baik dari yang sebelumnya. Pengembangan karir (X1) yang diukur dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yang diterapkan oleh Pimpinan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan yang dinilai oleh seluruh pegawainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir ini adalah menurut T. Hani Handoko (2010, hal. 131), yaitu:

Tabel III-3. Indikator Pengembangan Karir

NO	INDIKATOR
1.	Prestasi kerja
2.	Exposure
3.	Kesetiaan organisasional
4.	Kesempatan untuk tumbuh
5.	Dukungan manajemen

b. Disiplin Kerja (X₂)

Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan perilaku di lingkungan kerja dan kesesuaiannya dengan aturan yang telah ditentukan dan berlaku di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah menurut Sutrisno (2009, hal. 94), yaitu:

Tabel III-4. Indikator Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR
1.	Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat
2.	Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
3.	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4.	Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para karyawan

selamadalam organisasi dan seabainya

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan yang beralamat di Jalan. Raya Kepelabuhan Pos II Road VI Belawan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai dengan selesai.

Tabel III-1. Waktu Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan dan Minggu															
		Des '18				Jan '18				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pembuatan Proposal		■	■	■												
3	Bimbingan Proposal		■	■	■												
4	Seminar Proposal						■										
5	Pengolahan Data									■	■	■	■				
6	Pembuatan Skripsi									■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
8	Pengesahan Skripsi														■		
9	Sidang meja hijau															■	

D. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2012, hal. 81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012, hal. 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhkaryawannon-shift di PT. Pelindo 1

Cabang Terminal Peti Kemas Domestik pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2012, hal. 81). Sampel penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan nonshift PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan yang berada pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan adalah menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan menggunakan pendekatan Purposive Sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel (penelitian populasi). Peneliti membuat penelitian ini menjadi penelitian populasi dikarenakan populasi penelitian ini kurang dari 100, sebagaimana pendapat yang disampaikan Arikunto (2010, hal. 173), jika populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika sampel diambil secara keseluruhan dari populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2010, hal. 134), teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dimana cara tersebut

menunjukkan pada suatu yang abstrak, yang tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang berada dilingkungan kerja PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Dalam hal ini, responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012, hal. 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan responden, ditentukan sebagai berikut:

Tabel III-5. Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi, dkk, 2015, hal. 76).

Apabila instrument sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Juliandi, 2015, hal. 82)

Dimana:

r : Banyaknya pasangan pengamatan.

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x.

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y.

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x.

Menurut Juliandi (2015, hal. 77), langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikannya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket.

Untuk mengukur Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan/pernyataan dengan total skor variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan /pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk

melihat apakah instrumen yang diteliti handal dan dapat dipercaya. Sebuah kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2013, 65). Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik.

Adapun rumus untuk reliabilitas instrument dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \right]$$

Sumber: (Juliandi, 2015, hal. 82)

Dimana:

r : Reliabilitas Instrumen.

$\sum \alpha b^2$: Jumlah varians butir.

k : Banyaknya butir pernyataan.

$\alpha 1^2$: Varians total.

Adapun untuk kriteria pengujiannya dapat dijelaskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> \alpha 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Gunakan Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< \alpha 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012, hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data

yang akan digunakan adalah teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan/mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2012, hal. 148). Analisis data dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik. Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode ordinary least square (OLS). Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam bentuk model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data juga dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki normal atau tidak. Untuk menentukan normal atau tidaknya data maka dapat dilihat nilai probabilitasnya.

Dasar pengambilan keputusan normalitas data dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Imam Ghazali, 2013).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji dan menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya) and value inflation factor (VIF) lebih besardari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas padadata yang akan diolah(nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola seatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta tidak ada titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui yang digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model ini ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi dari pengembangan karir

β_2 : Koefisien regresi dari disiplin kerja

X_1 : Pengembangan karir

X_2 : Disiplin kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Menurut Imam Ghozali (2013, hal. 98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014:250)

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2keterangan:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan variabel y.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji F:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2014, hal. 257)

Dimana:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai (R^2) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Imam Ghozali, 2013). Penggunaan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai yang relative kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana : D : Determinasi

R^2 : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Jumlah kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden adalah sebanyak 54 (lima puluh empat) kuesioner yang ditujukan kepada 54 orang karyawan non-shift PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan yang berada pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik. Setelah ditunggu selama 14 hari, kuesioner yang dikembalikan responden kepada peneliti berjumlah 54 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden.

a. Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari 54 responden, maka diperoleh data tentang demografi responden penelitian yaitu kategori jenis kelamin laki-laki: 46 orang dan perempuan: 8 orang. Kategori usia 20-25 tahun: 1 orang, 26-35 tahun: 25 orang, 36-45 tahun: 20 orang, 46-55 tahun: 8 orang dan diatas 55 tahun: 0 orang. Kategori pendidikan terakhir SMA/SMK/MA: 1 orang, D3: 14 orang, S1: 39 orang, S2 dan S3: 0 orang. Kategori lama bekerja 1-5 tahun: 5 orang, 6-10 tahun: 26 orang, 11-15 tahun: 15 orang, 16-20 tahun: 5 orang dan diatas 20 tahun: 3 orang. Data tentang demografi responden penelitian secara jelas dapat dilihat pada tabel IV-1 sebagai berikut:

Tabel IV-1. Demografi Responden Penelitian

Data Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	85%
	Perempuan	8	15%
Usia	20-25 Tahun	1	2%
	26-35 Tahun	25	46%
	36-45 Tahun	20	37%
	46-55 Tahun	8	15%
	Diatas 55 Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/MA	1	2%
	D-3	14	26%
	S-1	39	72%
	S-2	0	0%
	S-3	0	0%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	5	9%
	6-10 Tahun	26	48%
	11-15 Tahun	15	28%
	16-20 Tahun	5	9%
	Diatas 20 Tahun	3	6%

Sumber : Hasil Olahan Data dengan Excel, Lampiran 2

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan agar keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan terbebas dari bias secara statistik. Pengujian kualitas data pada penelitian ini mengambil populasi yaitu seluruh karyawan non-shift di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik pada Divisi Keuangan dan Umum, Divisi TI dan Sistem Manajemen serta Divisi Teknik dengan 54 sampel dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pengujian menjumpai data penelitian valid dan reliabel secara statistik, maka dapat

disimpulkan kualitas data yang digunakan pada instrumen penelitian cukup baik.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan program SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*. Jika pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Angka derajat kebebasan (df) pada penelitian ini adalah $N-2 = 54-2 = 52$ dengan taraf signifikansi 5%, maka r_{tabel} untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah sebesar 0,268.

1. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel IV-2 sebagai berikut:

Tabel IV-2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Validitas
1	0,308	0,268	Valid
2	0,645	0,268	Valid
3	0,599	0,268	Valid
4	0,576	0,268	Valid
5	0,604	0,268	Valid
6	0,492	0,268	Valid
7	0,532	0,268	Valid
8	0,337	0,268	Valid
9	0,737	0,268	Valid
10	0,404	0,268	Valid
11	0,487	0,268	Valid
12	0,511	0,268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel IV-2 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

2. Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Pengembangan Karir (X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X1) pada tabel IV-3 sebagai berikut :

Tabel IV-3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir(X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Validitas
1	0,477	0,268	Valid
2	0,446	0,268	Valid
3	0,570	0,268	Valid
4	0,677	0,268	Valid
5	0,426	0,268	Valid
6	0,733	0,268	Valid
7	0,687	0,268	Valid
8	0,330	0,268	Valid
9	0,584	0,268	Valid
10	0,327	0,268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel IV-3 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Pengembangan Karir (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

3. Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Disiplin Kerja (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) pada tabel IV-4 sebagai berikut :

Tabel IV-4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Validitas
1	0,679	0,268	Valid
2	0,564	0,268	Valid
3	0,550	0,268	Valid
4	0,356	0,268	Valid
5	0,498	0,268	Valid
6	0,491	0,268	Valid
7	0,403	0,268	Valid
8	0,438	0,268	Valid
9	0,434	0,268	Valid
10	0,271	0,268	Valid
11	0,607	0,268	Valid
12	0,676	0,268	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel IV-4 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Disiplin Kerja (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel IV-5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,717	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,726	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 4

Dari data tabel IV-5 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,758, Pengembangan Karir (X1) dengan nilai 0,717, dan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0,726. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

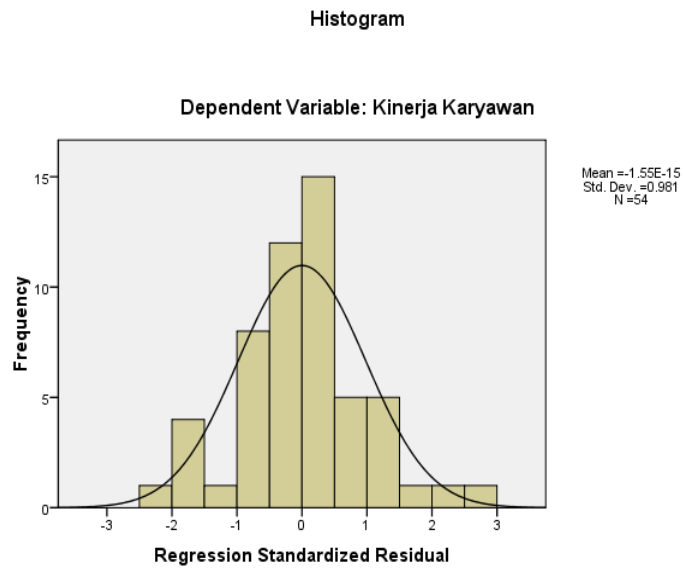
3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009, hal 27). Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji

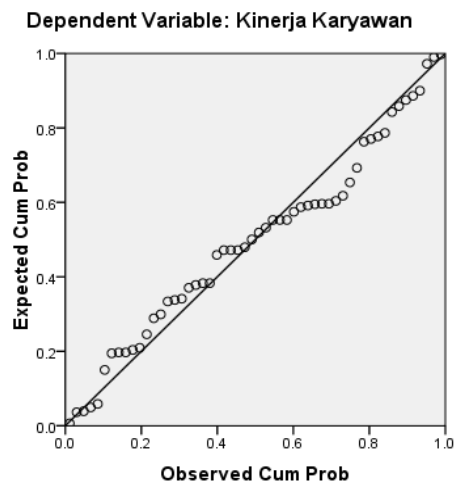
statistik. Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar IV. 1 dan IV. 2 sebagai berikut :



Gambar IV. 1. Grafik Histogram

Pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 2. Grafik PP-Plot

Dari grafik PP-Plot pada gambar IV.2 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel IV-6. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70849935
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel IV-6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,410 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan *tolerance*.

“Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009; hal 31)”. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat diketahui dari tabel IV-7 sebagai berikut :

Tabel IV-7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.399	5.781		2.145	.037		
	Pengembangan Karir	.549	.122	.510	4.488	.000	.720	1.389
	Disiplin Kerja	.320	.116	.313	2.760	.008	.720	1.389

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

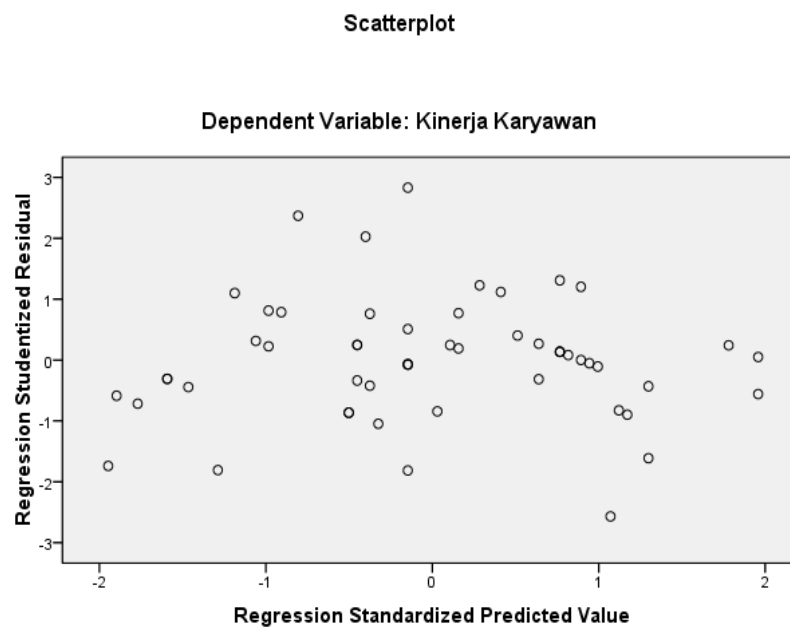
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV-7 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009; hal 27) dapat dilakukan, antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV. 3. Grafik *Scatterplot*

Hasil Pengujian grafik *Scatterplot* pada gambar IV. 3 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai

absolut residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-8 sebagai berikut :

Tabel IV-8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.451	3.913		1.393	.170
	Pengembangan Karir	-.034	.083	-.067	-.412	.682
	Disiplin Kerja	-.049	.078	-.103	-.628	.533

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Hasil uji *Glejser* pada tabel IV-8 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.399	5.781		2.145	.037
	Pengembangan Karir	.549	.122	.510	4.488	.000
	Disiplin Kerja	.320	.116	.313	2.760	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 12,399 + 0,549 X_1 + 0,320 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 12,399 artinya jika Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 12,399.

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,549 berarti bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,549 atau 54,9%.

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif yaitu 0,320 berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,320 atau 32,0%.

5. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F.

a. Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih

kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df=n-k$, yaitu $df=54-3=51$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-9 dibawah ini :

Tabel IV-9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.399	5.781		2.145	.037
	Pengembangan Karir	.549	.122	.510	4.488	.000
	Disiplin Kerja	.320	.116	.313	2.760	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel IV-9 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,000 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,488 > 2,008$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Hasil uji terhadap pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,008 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,760 > 2,008$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1=k-1$, dan $df_2=n-k$, yaitu $df_1=3-1=2$ dan $df_2=54-3=51$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,179. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-10 di bawah ini :

Tabel IV-10. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.128	2	86.064	28.372	.000 ^a
	Residual	154.705	51	3.033		
	Total	326.833	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Pada tabel IV-10 diatas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (28,372) > dari F tabel (3,179) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012; hal 97) analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-11 sebagai berikut :

Tabel IV-11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.508	1.742

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Pada tabel IV-11, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,726 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat karena $R > 72\%$ (0,726). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* (Situmorang, dkk, 2010; hal 31). Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* sebesar 0,508 yang mengindikasikan bahwa 50,8% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja), sedangkan sisanya sebesar 49,2% (100%-50,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, yang berarti apabila Pengembangan Karir meningkat maka Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat diketahui pada tabel IV-9 dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,488 > t_{tabel}$ $2,008$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Rivai dalam Widodo (2014, hal. 109) menyatakan bahwa "pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa peningkatan jenjang atau status seorang karyawan dalam pekerjaan adalah merupakan kebutuhan perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja seorang karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh T. Hani Handoko (2010, hal. 121) yang menyatakan bahwa "pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara

maksimum". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa dengan dilakukannya pengembangan karir, maka karyawan dapat merencanakan karir yang cemerlang di masa depan sehingga karyawan tersebut akan terpacu untuk bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Dubrin dalam Mangkunegara (2013, hal. 77) yang mengemukakan bahwa "pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian atau usaha/tindakan pribadi seorang karyawan yang ditujukan untuk mengembangkan dirinya secara maksimum serta menetapkan rencana karirnya yang lebih baik dari sebelumnya sehingga kinerjanya dapat dipastikan juga akan ikut meningkat yang pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2015) dan Audra Bianca, Putiri Katili, dkk (2013) yang menyatakan

bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaputra dan Hendriani (2015), Sasmita (2012) dan Kaseger G. F, dkk (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Pengembangan Karir (X1) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut juga sejalan dengan realita yang terjadi di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan dimana PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan telah memberikan pengembangan karir secara maksimal kepada para karyawan yang memiliki kinerja baik yang diukur melalui penilaian kinerja oleh atasan setiap periode, akan tetapi karyawan yang diusulkan untuk dilakukan pengembangan karir harus menunggu antrian atau daftar tunggu hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik di setiap periodenya. Walaupun demikian kebijakan pengembangan karir berbasis kinerja tersebut diperkirakan berhasil menstimulus para karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan untuk terus dapat meningkatkan kompetensinya sehingga diperkirakan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Sehingga, apabila Pengembangan Karir (X1) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, yang berarti apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja KaryawanPT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan juga akan ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-9 dimana nilai signifikansi $0,008 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 2,008$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa Siagian (2012, hal. 305), menyatakan bahwa "disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa disiplin terhadap karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan sebagai upaya mendorong dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku para karyawan organisasi/perusahaan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan dalam Barnawi (2012, hal. 112) yang mengatakan bahwa "disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak

melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa disiplin kerja akan merangsang karyawan untuk bekerja secara tekun dan teratur sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga akan mengurangi kesalahan-kesalahan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan hal ini tentu secara bersamaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan (2013, hal. 193) yang menyatakan bahwa "disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan serta suatu sikap, perilaku dan perbuatan karyawan yang mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan sesuai dengan peraturan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan sehingga hal ini akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan terwujudnya tujuan organisasi. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Ariana (2013) dan A. Rima (2016) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh dan bersimbol positif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang ada di PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan diperkirakan terjadi karena perusahaan telah menerapkan suatu sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi langsung pada Divisi Keuangan dan Umum sehingga disiplin kerja karyawan dapat terpantau secara langsung. Sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi tersebut merupakan komitmen dari PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan agar karyawannya dapat bekerja dengan menunjukkan kualitas dan kinerjanya secara terintegrasi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan mudah. Demi menunjukkan komitmen yang tinggi atas disiplin karyawan pada saat ini PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan sedang mencanangkan suatu program kebijakan absensi berteknologi lebih canggih yang mana mesin absensi yang dipakai nantinya tidak hanya mampu sekedar melakukan *finger scanning* atau sidik jari saja, akan tetapi juga wajah dan mata (*face scanning* dan *eye scanning*) yang tentunya hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Sehingga, apabila Disiplin Kerja (X₂) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-10 dimana besaran nilai $F_{hitung} 28,372 > F_{tabel} 3,179$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Mangkunegara (2013, hal. 49) menyebutkan bahwa “pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan pengakuan dan disiplin kerja yang diberikan”. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa kinerja karyawan sangat terkait erat dengan dukungan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk pengembangan karir dan disiplin kerja yang ada secara bersamaan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Khaerul Umam (2010, hal. 156) yang menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, disiplin kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka berdasarkan

pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian kinerja berhubungan dengan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk pengembangan karir dan disiplin kerja dari para pegawai, sehingga apabila pengembangan karir dan disiplin kerja telah diberikan secara baik kepada para karyawan, maka akan mampu meningkatkan pencapaian kinerja. Dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010), Ariana (2013) dan Singal Finny Suzanna (2015) yang mengatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerjabaik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja KaryawanPT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan.

B. Saran

Agar penelitian ini dapat disempurnakan di kemudian hari oleh peneliti selanjutnya, maka saran peneliti antara lain :

1. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dan populasi penelitian yang tidak hanya terbatas pada lingkup PT. Pelindo 1 Cabang Terminal PetiKemas Domestik Belawan saja tetapi harus memperluas sampel dan populasi penelitian menjadi lingkup gabungan keseluruhan PT. Pelindo yang ada di Indonesia mulai dari PT. Pelindo 1, PT. Pelindo II, PT. Pelindo III, dan PT. Pelindo IV bahkan perusahaan pelabuhan lintas negara sehingga cakupan hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat lebih digeneralisasi.
2. Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi atas pernyataan dalam instrumen penelitian yang diberikan kepada responden maka perlu dilakukan penjelasan awal terlebih dahulu atas maksud dan tujuan pertanyaan serta diusahakan melakukan observasi terhadap objek yang diteliti sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih baik lagi.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendampingan, komunikasi, dukungan konsultan, gaya kepemimpinan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhalimah,R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millenium Sirih Jakarta. Politeknik Negeri Jakarta. Oktober. *Epigram*. 13(2). 129-135
- Ariana, I Wayan. Riana, I Gede. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(1). 2302-2912
- Arifin.Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta. Ar-rurr Media.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Bianca, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal Teknik Industri*. 1(4). 334-340
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harlie,M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kota Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11(2). 117-124
- Harlie,M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS pada Pemerintah Kota Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Menejemen*. 10(4), Desember 2012.860-867.

- Hermawati, A. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*. 3(4). 107-120.
- Handoko, T.Hani. 2010. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*, BPFEE. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan.Malayu. S. P. 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- F, Kaseger, dkk. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2). 3058-3067
- Jufrizen. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kantor Unit Tanjung Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14(2). 579-592
- Juliandi, A. Irfan, Manurung, S. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan. UMSU Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Kaye, Beverly. (2010). *Career Development Journal*. 3(5). 59-72
- Khaerul,Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara. 2013. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Negara, Ni Made Candra Megita Ama. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. 4(3). 56-83

- Puspitasari, Diana. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang dan Mogot Jakarta. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. 2(3). 24-40
- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 6(2). 1044-1054
- Sanjaya, M. T. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2(3). 25-31
- Sari, N. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*. 4(2). 620-630
- Shaputra, dkk. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7(1). 1-21
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Manddard Maju.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Situmorang, dkk. 2010. *Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan. USU Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Suzanna, S. F. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah*. 3(2). 569-578

Wardana, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Journal Ilmu Manajemen Magistra*. 4(2). 2442-4315

Widodo, Eko. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Jaya Media

Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirotoomo, Pasaribu Popy. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DikLat) terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*. 5(3). 466-480