

## Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan

### The Influence of Competence, Discipline and Career Development to Employee Performance of PT Asam Jawa Medan

Swandy L. Sihombing\*, Eni Melina Nainggolan, Dikki Diafri, Grace Desyantika Sitompul, & Muhammad Agung Anggoro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: 23 Agustus 2020; Disetujui: 25 Agustus 2020; Dipublish: 29 Agustus 2020

\*Corresponding Email: [swandyvsihombing@gmail.com](mailto:swandyvsihombing@gmail.com)

#### Abstrak

PT. Asam Jawa ialah sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang Kelapa sawit sebagai objek yang kami jadikan untuk melakukan penelitian. Penelitian dilaksanakan buat mengevaluasi serta menguji apakah ada pengaruh atau dampak dari kompetensi, Disiplin, juga Pengembangan Karier pada Kinerja Karyawan yang ada di PT. Asam Jawa kota Medan. Dimana metode analisis Regresi Linear berganda yang peneliti gunakan pada penelitian, metode ini ialah model regresi linear yang melibatkan variabel independen lebih dari satu variabel atau hipotesis. Dengan Populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan jumlahnya sebanyak 45 orang karyawan. Dan pengujian sampel peneliti pada penelitian ialah memakai sampling jenuh yang mana seluruh karyawan dari PT. Asam Jawa kota Medan yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang responden dan 30 orang responden sebagai uji validitas dan reliabilitas dari PT. Perkebunan Nusantara III. Hasil penelitian menyatakan jikalau kompetensi, disiplin, serta pengembangan karier secara simultan (serentak) maupun parsial (mandiri) signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan perusahaan, dimana pada koefisien determinansinya sebanyak 0,609 yang membuktikan bahwa (x1) kompetensi, (x2) disiplin serta (x3) pengembangan karier berpengaruh ataupun ada hubungan terhadap para kinerja karyawan dengan kualitas presentasinya sejumlah 60,9 % serta sebanyak 39,1 % sisanya merupakan hasil hipotesis atau variabel asing/berbeda yang tak diteliti peneliti pada penelitian.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin, Pengembangan Karier, Kinerja.

#### Abstract

PT. Asam Jawa is a company operating in the oil palm sector as an object that we make to conduct research. Research or research is carried out to evaluate and test whether there is an influence or impact of competence, discipline, and career development on employee performance at PT. Asam Jawa, the city of Medan. Where the multiple Linear Regression analysis method that researchers use in this study, this method is a linear regression model that involves more than one independent variable or hypothesis. With the population taken, namely all employees, the number is 45 employees. And testing the sample of researchers in the study is to use saturated sampling where all employees of PT. Asam Jawa, Medan, which used as a sample of 45 respondents and 30 respondents as a test of validity and reliability of PT. Perkebunan Nusantara III. From the results of researchers in the study stated that competence, discipline, and career development simultaneously (simultaneously) and partially (independently) are significant and have a positive effect on the performance of company employees, where the coefficient of determination is 0.609 which proves that (x1) competence, (x2) discipline and (x3) career development have an effect on or have a relationship with employee performance with the percentage quality of 60.9% and the remaining 39.1% are the results of hypotheses or foreign / different variables not examined by researchers in the study.

**Keywords:** Competence, Discipline, Career Development, Performance.

**How to Cite:** Sihombing, S.L. Nainggolan, E.M. Diafri, Dikki. Sitompul, G.D. & Anggoro, M.A (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3 (1): 273-280.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian berharga didalam perusahaan yang diharapkan memberikan manfaat, menggerakkan, dan menuntun jalannya aktivitas perusahaan meskipun dalam perusahaan telah tersedia berbagai faktor lain yang dibutuhkan. Pada dasarnya Perusahaan sangat bergantung terhadap skill atau kemampuan karyawan sebagai sumber daya manusia, karena jika skill dan keterampilan karyawan tinggi maka besar kemungkinan dapat memperoleh atau menggapai tujuan yang telah ditetapkan didalam sebuah perusahaan. Maka dari itu tentu tata laksana di perusahaan berusaha dalam meningkatkan skill dan keterampilan karyawan dalam melakukan tanggungjawab serta tugas-tugasnya. Sehingga perusahaan harus mengerti serta mampu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang ada dan dapat mengelola tambah baik (Daud, et.al., 2019; Haryati, dkk., 2019)

Kompetensi karyawan sangat Penting bagi perusahaan, karena dengan kompetensi maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan seefektif mungkin. Dimana kompetensi merupakan suatu skill atau kemampuan didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki harus sesuai dengan jabatan dan posisinya yang dibutuhkan perusahaan supaya dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Tabel.1 Data Penempatan Karyawan Sesuai Latar Belakang Pendidikan Tahun 2018

| DIVISI/ BAGIAN | JUMLAH KARYAWAN | KETERANGAN |                                    |                                    |                                       |
|----------------|-----------------|------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
|                |                 | SESUAI     | LATAR PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI | LATAR PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI | BELAKANG PENDIDIKAN YANG TIDAK SESUAI |
| KEUANGAN       | 9               | 2          | S2-Manajemen                       | -                                  | -                                     |
|                |                 | 5          | S1-Ekonomi                         | 1                                  | SMA                                   |
| PERSONALIA     | 15              | 2          | S1- Hukum                          | 1                                  | S1-Sosial                             |
|                |                 | 1          | S1-Psikologi                       | 5                                  | SMA                                   |
|                |                 | 7          | S1-Ekonomi                         |                                    |                                       |
| STAFF DIREKSI  | 1               | 1          | S1-Pertanian                       | -                                  | -                                     |
| TRADING        | 10              | 2          | S1-Manajemen                       | 1                                  | S1-Akutansi                           |
|                |                 | 4          | S1-Ekonomi                         | 1                                  | S1-Komputer                           |
| SECURITY       | 10              | 9          | SMA                                | -                                  | -                                     |
|                |                 | 1          | SMP                                | -                                  | -                                     |
| TOTAL          | 45              | 34         |                                    | 11                                 |                                       |

Sumber : PT Asam Jawa Medan 2019

Dapat dilihat Pada tabel.1 jumlah total karyawan di PT Asam Jawa Medan ada 45 orang. 34 orang yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan dan Yang menempati ketidaksesuaian jabatan atau posisi terdapat 11 orang karyawan tersebut.

Selain itu, faktor disiplin juga yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang dimaksud disini ialah disiplin kerja. Yang merupakan karakter dari seseorang menunjukkan suatu ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma-norma diperusahaan tertentu, dapat dilihat dari tingkah laku dan sifat pribadi saat berada dilingkungan kantor serta pada saat menjalankan tugas.

Dari Tabel 2 dapat dilihat adanya karyawan yang masih kurang disiplin dalam hal keterlambatan, ketidakhadiran, dan masuk tanpa pemberitahuan (manggir). Bulan Januari-Desember 2018 absensi karyawan sebanyak 696 kali, dan total ketidakhadiran terbanyak pada bulan Juli sebanyak 94 kali. Cuti terbanyak bulan Januari 50 kali, telat terbanyak bulan Oktober 23 kali, ijin terbanyak bulan November 33 kali, sakit terbanyak bulan Juli 30 kali, masuk tanpa pemberitahuan (manggir) terbanyak bulan Februari 3 kali dan total manggir dari Januari-Desember 2018 hanya 5 kali.

Pengembangan Karier, selain perusahaan menginginkan kinerja karyawan selalu meningkat agar menghasilkan laba yang besar perusahaan juga harus mampu memperhatikan jenjang karier para karyawannya karena faktor ini umumnya diduga dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Karena Kinerja merupakan pencapaian hasil yang

sesungguhnya dari apa yang dikerjakan memberi hasil yang baik bagi suatu perusahaan tertentu sehingga dapat tumbuh mudah, didukung dan dipengaruhi tindakan peran dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan Atau bisa disebut sebagai gambaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

**Tabel 2.** Data Disiplin kerja berdasarkan absensi Periode Januari Desember 2018

| Bulan     | Keterangan     |                 |                |                 |                  | Total<br>Ketidakhadiran | Total<br>Kehadiran | PERSENTASE<br>KEHADIRAN<br>% |
|-----------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-------------------------|--------------------|------------------------------|
|           | Cuti<br>(kali) | Telat<br>(kali) | Izin<br>(kali) | Sakit<br>(kali) | Mangir<br>(kali) |                         |                    |                              |
| JANUARI   | 50             | 9               | 3              | 10              | -                | 72                      | 1082               | 93,34%                       |
| FEBRUARI  | 33             | 7               | 20             | -               | 3                | 63                      | 914                | 93,10%                       |
| MARET     | 31             | 6               | 9              | 12              | -                | 58                      | 1081               | 94,63%                       |
| APRIL     | 10             | 6               | 9              | -               | -                | 25                      | 1071               | 97,66%                       |
| MEI       | 7              | 11              | 12             | 20              | 1                | 51                      | 1074               | 95,25%                       |
| JUNI      | 27             | 2               | 20             | 2               | -                | 51                      | 777                | 93,43%                       |
| JULI      | 25             | 14              | 25             | 30              | -                | 94                      | 1075               | 91,25%                       |
| AGUSTUS   | 22             | 10              | 22             | 6               | -                | 60                      | 1098               | 94,53%                       |
| SEPTEMBER | 6              | 9               | 23             | 10              | -                | 48                      | 1032               | 95,34%                       |
| OKTOBER   | 2              | 23              | 15             | 20              | -                | 60                      | 1145               | 94,75%                       |
| NOVEMBER  | -              | 15              | 33             | 12              | 1                | 61                      | 1071               | 94,30%                       |
| DESEMBER  | 15             | 14              | 22             | 2               | -                | 53                      | 986                | 94,62%                       |
| Total     | 228            | 126             | 213            | 124             | 5                | 696                     | 11324              |                              |

Sumber : PT Asam Jawa Medan 2019

Diantara banyaknya PT perkebunan di Indonesia, objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Asam Jawa Medan. Merupakan satu perusahaan swasta yang berkembang dan berjalan atau beroperasi pada sektor perkebunan kelapa sawit dan industri pengerjaan dari hasil perkebunan kelapa sawit yang memproduksi minyak dari buah sawit, selanjutnya produk ini yang akan dilego pada pasar intern negeri.

Pada penilitan ini peneliti menggunakan analisis teori Kompetensi merupakan satu sinkronisasi dari perilaku, karakter, kelihaiian, dan pemahaman pribadi lainnya sebagai penentu untuk menggapai keberhasilan yang berdampak terhadap pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan atau memakai standar yang telah disetujui dan bisa ditingkatkan berdasarkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan (Marwansyah, 2014). Dengan peneliti terdahulu Lindawati, (2018).” Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Hasil penelitian Secara parsial (x1) pengalaman kerja, (x2) kompetensi dan (x3) disiplin kerja berdampak positif erat pada (Y) kinerja sebagai kemampuan karyawan dimana Koefisien interelasi relevan F change 0,000 menggunakan impak percobaan beroleh poin R sejumlah 0,728 ataupun 72,8 %.” Menurut Gordon (1988) dikutip oleh Sutrisno, (2012:204) indikator kompetensi adalah: 1) Pengetahuan (knowledge), 2) Keahlian (skill), 3) Kemampuan (skill), 4) Nilai (value), 5) Sikap (attitude), 6) Minat (interest).

Teori Disiplin merupakan satu prosedur yang bisa dipakai dan berfungsi menghadapi sepanjang persoalan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan, dimana berarti prosedur ini sanggup atau mampu dalam melibatkan manajer untuk mengomunikasikan serta mengidentifikasi pada kinerja para karyawan yang memiliki berbagai persoalan maupun problem (Sinambela, 2016). Dengan peneliti sebelumnya Fadly, (2018) Penengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan pajak pratama Makassar selatan. Hasil penelitian variabel bebas atau independen seperti Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berdasarkan uji coba F serempak signifikan dan berdampak positif terhadap variabel dependen atau terikat (koefisien karyawan (r) lewat pengujian atau percobaan



kinerja korelasi). Indikator-indikator disiplin yaitu : 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, 2) Penggunaan waktu secara efektif, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, 4) Tingkat absensi (Hasibuan, 2010).

Pada umumnya Pengembangan karier memiliki tujuan dalam mengubah dan menambah daya guna pelaksanaan pekerjaan para karyawan sehingga berupaya dalam memberikan kontribusi yang baik untuk menghasilkan target suatu organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2010; Lubis, et.al., 2020; Mora, et.al., 2020). Dengan peneliti sebelumnya Anita Jannah dkk, (2014) Pengaruh Kompensasi, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Dengan serentak pada Dispenda Kota Cimahi Kompensasi (x1), pengembangan karier (x2) dan disiplin kerja (x3) berlandaskan pada tabel F signifikan dan berpengaruh sebanyak 0,685 atau 68,5% terhadap kinerja (Y). Dan beberapa Indikator pengembangan karier yaitu: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarier, 2) Keperdulian para atasan langsung, 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi, 4) Minat untuk dipromosikan (Siagian, 2014).

Teori kinerja dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2018), "Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang diukur dan mengacu semasa periode dalam waktu tertentu berlandaskan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan pada sebelumnya." Menurut Mangkunegara, (2013) Kinerja yaitu dapat diartikan sebagai: "Hasil kerja sebagai kualitas dan kuantitas yang telah dicapai bagi seseorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya yang sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Indikator kinerja yaitu: 1) Jumlah pekerja, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Kerjasama (Bangun, 2012).

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, "jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017)." Bentuk-bentuk rumusan masalah ini dikembangkan berdasarkan level of explanation (tingkat eksplanasi). Dalam penelitian ini bersifat eksplanatori. Penelitian yang bersifat eksplanatori merupakan suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji bagaimana suatu hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang tengah diteliti (Soewadji, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut "Sampling Jenuh merupakan suatu sistem penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiono, 2017)." Dimana semua jumlah populasi 45 orang dari PT Asam Jawa Medan dijadikan sebagai responden penelitian. Kemudian akan diambil sebanyak 30 orang karyawan untuk uji validitas dan reliabilitas validasi PT Perkebunan Nusantara III.

Pengumpulan data dengan menggunakan Teknik: 1) Angket/Kuisisioner, disusun peneliti guna untuk mengetahui pendapat/persepsi terhadap responden penelitian dengan menggunakan skala likert; 2) Wawancara, melakukan wawancara langsung antar peneliti dengan responden Pada PT Asam Jawa Medan; 3) Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang diperoleh peneliti langsung dari pihak personalia PT Asam Jawa Medan yang bersifat arsip (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini Jenis dan Sumber data yang diperlukan/digunakan yaitu, Data primer ialah data Yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisisioner dan jawaban responden tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Data sekunder Data yang berasal dari perusahaan yaitu berupa data yang sudah diolah baik profil perusahaan, data tentang kompetensi, kehadiran karyawan (absensi) dan pengembangan karir (Sugiyono, 2017).

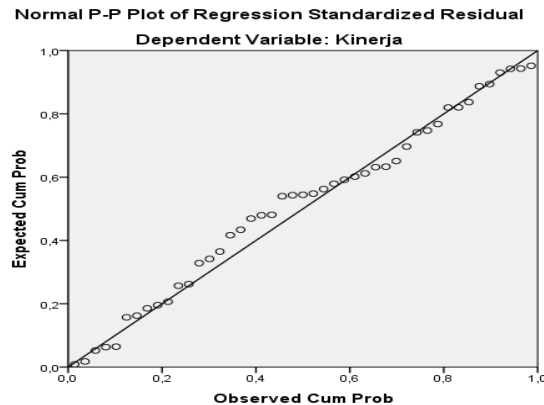
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Apabila jawaban seorang terhadap pernyataan stabil/konsisten dari waktu ke waktu maka boleh dikatakan bahwa kuesioner handal atau reliabel, karena pada penelitian ini menggunakan pengukurannya sekali saja (uji one shot)



dan kemudian hasilnya dapat dibandingkan dengan pertanyaan. Dan buat mengukur reabilitas dengan uji statistik cronbach alfa ( $\alpha$ ) SPSS bisa memberikan fasilitas untuk memperoleh hasil yang baik dimana ketentuannya apabila jumlah cronbach alpha  $> 0,70$  maka variabel dikatakan reliabel atau bisa dipecah atau diandalkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI Normalitas

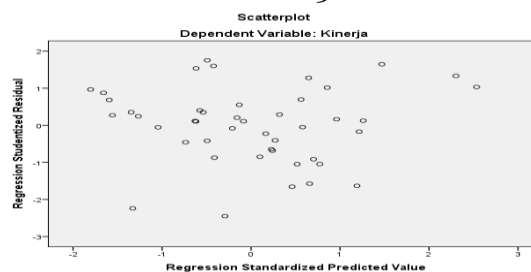


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot  
Berdasarkan: Hasil Penelitian ( Data diolah,2019)

Model Regresi menunjukkan Berdistribusi Normal dimana dapat dilihat data berbentuk titik-titik atau bulatan kecil seperti angka nol ada sejumlah 45 merata mengikuti arah garis diagonal dan sebagiannya mendekati serta menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3



Berdasarkan: Hasil Penelitian (Data diolah,2019)

Dapat dilihat pada scatterplot diatas terdapat menyebarnya data yang tidak memunculkan bentuk atau pola tertentu serta tertebat normal diatas bilangan nol pada sumbu(y) regression studentized residual serta dari scatterplot bisa dilihat kalau tiada timbul gejala heterokedastitas maka bentuk regresi pantas untuk digunakan dalam memprediksikan kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas (independen).

### Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig.   |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |        |      |
| 1     | (Constant)                  | -11,869    | 5,986                     |      | -1,983 | ,054 |
|       | Kompetensi                  | ,301       | ,123                      | ,244 | 2,445  | ,019 |
|       | Disiplin                    | ,469       | ,151                      | ,398 | 3,104  | ,003 |
|       | Pengembangan Karier         | ,386       | ,110                      | ,456 | 3,516  | ,001 |

Berdasarkan: Hasil Penelitian ( Data diolah,2019)

Pada tabulasi persamaan regresi dapat disimpulkan model persamaannya adalah seperti dibawah ini:

$$Y = -11,869 + 0,301x_1 + 0,469x_2 + 0,386x_3$$

1. Nilai konstanta a sebesar -11,869 artinya apabila tidak terdapat variabel Kompetensi, disiplin dan pengembangan karier = 0 sehingga pada kinerja para anggota karyawan akan bernilai sejumlah -11,869 satuan.
2. Faktor persamaan regresi kompetensi (x1) sebesar 0,301 artinya bila terjadi peningkatan sebilang 1 satuan sehingga kinerja karyawan akan dapat meningkat senilai 0,301 satuan dengan dugaan yaitu maka variabel lain konsisten atau tetap.
3. Pada faktor persamaan regresi disiplin (x2) sejumlah 0,469 maka artinya penambahan setiap variabel sebanyak satuan jadi taraf untuk kinerja karyawan tentu akan meningkat sejumlah 0,469 satuan yaitu dengan anggapan variabel lain akan menetap.
4. Persamaan regresi pada pengembangan karier sebanyak 0,386 yang menyatakan bila setiap pertambahan pada variabel sebesar satuan hingga nilai kinerja karyawan juga naik atau bertambah sebesar 0,386 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

### Koefisien determinasi Hipotesis (R<sup>2</sup>)

Ditunjukkan untuk mengetahui besaran variasi pada variabel dependen atau terikat yaitu terhadap kinerja karyawan yang bisa dibuktikan atau dijelaskan menggunakan variabel independen atau bebas seperti kompetensi, disiplin, dan pengembangan karier. Hasil pada koefisien determinasi ditentukan dengan adjusted R square dimana jika (R<sup>2</sup>) semakin besar atau mendekati 1.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,797a | ,636     | ,609              | 2,893                      |

Berdasarkan: Hasil Penelitian (Data diolah,2019)

Dapat diamati nilai atau jumlah adjusted R square ialah 0,609 yang maksudnya bahwa kekuatan variasi variabel kompetensi (x1), disiplin (x2), dan pengembangan karier bisa memberikan penjelasan variasi dari kinerja karyawan adalah sebanyak 60,9 % dan sejumlah 39,1 % sisanya merupakan variabel asing yang tak diteliti pada penelitian tersebut.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Penelitian membuktikan secara parsial atau sendiri-sendiri pada karyawan PT Asam Jawa Medan ditemukan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dimana dari uji t (uji parsial) bisa diketahui bahwa jumlah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,445 > 2,019$  serta perolehan hasil signifikannya yaitu  $0,019 < 0,05$  maka dengan demikian hasil dari penelitian ini menyimpulkan untuk menolak atau menyanggah  $H_0$  dan  $H_a$  disetujui/diterima yang artinya bahwa pada variabel kompetensi (x1) memiliki hubungan atau mampu mempengaruhi kinerja.

“Kompetensi merupakan suatu hal pokok yang bisa menentukan atau mendorong seseorang supaya dapat menghasilkan/memperoleh kinerja yang jauh lebih baik lagi. Yang kata dasar umumnya kompeten berarti terampil, cakap, serta mampu (Sedarmayanti 2015).”

Penelitian ini telah didukung oleh peneliti terdahulu oleh Fadly (2018) yaitu kompetensi berpengaruh positif dan penting untuk kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Pada Penelitian membuktikan adanya pengaruh atau hubungan secara parsial antara hipotesis disiplin dengan kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan yang bisa dilihat melalui uji t parsial atau uji mandiri dimana jumlah nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yaitu  $3,104 > 2,019$  dan untuk jumlah nilai signifikansinya  $0,003 < 0,05$  dari penelitian dapat disimpulkan adanya penolakan terhadap hipotesis nul sedangkan hipotesis alternatif dapat diterima yang maksudnya ialah bahwa variabel disiplin (x2) mempunyai pengaruh atau dampak pada kinerja karyawan.



Disiplin merupakan cara atau metode yang dapat dipakai dalam menempuh dan menghadapi berbagai persoalan dimana manajer juga pastinya akan terlibat untuk mengidentifikasi serta mengomunikasikan persoalan kinerja yang ada dilingkungan kerja berdasarkan aturan serta norma-norma yang berlaku pada organisasi atau perusahaan tersebut (Sinambela, 2016).

Dimana penelitian ini sebelumnya didukung oleh peneliti terdahulu oleh Andreas (2015) yaitu disiplin terhadap kinerja signifikan serta mempunyai pengaruh positif.

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja**

Dari Penelitian yang dilakukan membuktikan secara parsial adanya pengaruh variabel Pengembangan Karier pada kinerja karyawan PT Asam Jawa Medan dapat diketahui berdasarkan uji t parsial atau uji sendiri-sendiri (mandiri) yang mana nilai  $t_{hitung}$  harus lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $3,516 > 2,019$  dengan hasil signifikansi yang diperoleh  $0,001 < 0,05$  alhasil pada penelitian ini menyimpulkan untuk menolak ( $H_0$ ) hipotesis nul dan menerima ( $H_a$ ) hipotesis alternatif. Dengan demikian berarti bahwa variabel Pengembangan Karier ( $x_3$ ) mempengaruhi kinerja.

“Umumnya maksud dari pengembangan karier ialah untuk membenahi serta menambah efektivitas penerapan pekerjaan para karyawan supaya semakin berupaya untuk memberikan jasa atau kontribusi yang terkemuka saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sehingga dapat mewujudkan atau mencapai target organisasi (samsudin, 2010).”

Dan penelitian ini sependapat dengan peneliti terdahulu Annita, dkk pada tahun 2014 yaitu bahwa adanya hubungan atau Pengaruh positif serta signifikan dari Pengembangan Karier pada kinerja para pegawai .

### **SIMPULAN**

Hasil pengujian menunjukkan berdasarkan dari uji parsial ataupun uji mandiri bahwa pada variabel kompetensi berpengaruh atau mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja di PT Asam Jawa Medan. Hasil pengujian menunjukkan melalui uji parsial yang telah dilakukan diperoleh kalau variabel disiplin tersebut diketahui signifikan serta berpengaruh positif terhadap kinerja PT Asam Jawa Medan. Hasil pengujian menunjukkan secara parsial atau sendiri-sendiri variabel ketiga yaitu pengembangan karier para karyawan yang ada pada PT Asam Jawa Medan berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian menjelaskan jika secara uji t simultan (serentak) seluruh variabel seperti kompetensi, disiplin juga pengembangan karier mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh serta signifikan pada seluruh kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan. sehingga dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebanyak 60,9 % maka sisa sejumlah 39,1% yang bisa didukung atau dijelaskan memakai variabel bebas (independen) yang asing dimana tiada diteliti pada penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andreas & Lucky, (2015). Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi. 3(2): 44-54
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Daud, A. Suharyanto, A. Diawati, P. Nguyen, P.T., Shankar, K. (2019) A Quantitative Analysis of Portfolio Governance Management for Product Innovation in Organization Management Systems, Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(19): 413-418.
- Emron, E., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Fadly. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Makassar selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. 2(2): 12-22.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro



- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). [The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk](#) Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Lubis, F.R.A., Suharyanto, A., Effendy, R., Meidasari, V.E., Shahnaz, L. (2020). Role of Facebook Advertising in Promoting Tourism in Asia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Duabelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soewadji, F. (2014). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada media Group.