



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN

Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, William

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2019

Disetujui Juli 2019

Dipublikasikan Juli 2019

Keywords:

Pengembangan Karir;
Disiplin Kerja; Kinerja
Karyawan.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan PT. Angkasa Pura II Medan. Sampel penelitian sebanyak 109 responden di PT. Angkasa Pura II Medan Analisis data regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

PENDAHULUAN

PT. Angkasa Pura II (Persero), merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang khusus menangani jasa pelayanan pada transportasi penerbangan yakni berupa bandar udara yang merupakan suatu lapangan terbang yang digunakan untuk mendarat dan lepas landas pesawat udara, naik turun penumpang, dan bongkar muat kargo dan pos, serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai perpindahan antar moda transportasi. Bandara sebagai komponen penting dalam transportasi udara merupakan mata rantai yang vital dalam sistem transportasi antar moda. Pengelolaan bandara bukan saja harus mampu mengikuti kemajuan teknologi

sarana angkutan udara, tetapi juga harus mengantisipasi perkembangan bisnis untuk masa mendatang.

Untuk mendapatkan hasil operasional pelayanan yang optimal, perusahaan perlu melakukan pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasionalnya, yaitu meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja perusahaan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya karena karyawan merupakan pemeran utama yang melaksanakan pencapaian tugas perusahaan. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat

perusahaan mencapai keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Adapun penilaian kinerja karyawan perusahaan PT Angkasa Pura II Medan dengan meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga bandar udara mampu bersaing dalam kancan regional dengan menghasilkan produk pelayanan bermutu dan biaya relatif terjangkau oleh para pengguna jasa. Kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan terutama disiplin kerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sebagai pelaksana pelayanan pengguna jasa bandara, dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Kinerja karyawan yang menurun disebabkan karyawan kurang mau bekerja sama dengan karyawan lain dalam organisasi perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terjadi akibat rendahnya kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Karyawan perusahaan sering merangkap kerja karyawan lain yang bukan tugasnya, sehingga karyawan menjadi agak malas sedangkan pekerjaan rutinitas juga harus dikerjakan.

Karyawan terlambat datang bekerja sering terjadi disebabkan jarak tempo rumah karyawan ke perusahaan cukup jauh, sehingga dalam perjalanan karyawan sering menghadapi masalah kemacetan di jalan namun kesadaran karyawan untuk hadir tepat waktu masih rendah. Selain itu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang dan tidak tepat waktu untuk istirahat.

Penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Namun dalam hal ini, kinerja karyawan masih belum terlihat begitu optimal. Hal ini dikarenakan masih belum terkelolanya jasa transportasi darat sebagai contoh masih minimnya lahan parkir untuk konsumen dan pengelolaan yang belum teratur.

Karyawan selalu dinilai kinerjanya oleh pimpinan dengan memperhatikan pengembangan karir dan disiplin kerjanya dalam organisasi perusahaan. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan.

TELAAH TEORI

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Priansa (2014), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Sunyoto (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Ada kalanya karyawan sudah bekerja baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi karyawan tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan organisasi ini cepat atau lambat akan memengaruhi proses pengembangan karir.

2. Personalitas karyawan

Kadangkala, manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang.

3. Faktor-faktor eksternal

Sering kali terjadi semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme dan

sebagainya lebih dominan memengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya.

5. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan organisasi sangat memengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan.

6. Jumlah karyawan

Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat memengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

7. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8. Kultur organisasi

Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis.

9. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup, maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, dan demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

Menurut Sutrisno (2010) bagi karyawan maupun perusahaan, sistem karir dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

- a. Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilan
- b. Mengetahui jalur pengembangan karir karyawan dalam organisasi

- c. Mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan karirnya.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Mengendalikan tingkat keluar masuk pegawai.
 - b. Membantu terlaksananya program kaderisasi.
 - c. Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja
 - d. Mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang/tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif, sehingga dapat diambil tindakan segera.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), tujuan seluruh program pengembangan karir adalah menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Menurut Sedarmayanti (2014), pengembangan karir dapat dilakukan melalui :

1. Prestasi kerja. Prestasi kerja sangat penting karena mendasari semua kagiatan pengembangan karir lainnya.
2. Perbuatan yang diketahui umum. Menjadi dikenal oleh pimpinan/orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya. Perbuatan yang diketahui umum didapat melalui laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia.
3. Permintaan. Untuk mendapatkan kesempatan karir yang lebih baik (promosi, kenaikan gaji dan pengalaman baru), seseorang dapat mengajukan permintaan pindah ke tempat kerja lain.
4. Kesetiaan organisasional

5. Mentor dan sponsor. Mentor adalah orang profesional yang dapat memberi bimbingan karir informal. Sponsor adalah mentor yang dapat menciptakan kesempatan karir bagi orang lain.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan

tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut Sutrisno (2010), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
3. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan

- dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.
4. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.
 5. Tata tertib. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Pengertian Kinerja

Fahmi (2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sutrisno (2012) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sembiring (2012:83-84) menyatakan, manfaat kinerja yaitu:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.

2. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu.
5. Melaksanakan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal bila perlu.

Menurut Sutrisno (2012), penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2012) ada 6 kategori ukuran kinerja tersebut yaitu:

1. *Quality*

Tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. *Timeliness*

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. *Cost effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervison*

Tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*

Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014) pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

Menurut Suparyadi (2015), dengan adanya program promosi jabatan ini, karyawan akan termotivasi untuk berkinerja tinggi karena memiliki harapan adanya perbaikan karir, status dan penghasilan.

Menurut Yusuf dan Arif (2015) organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi

dan praktik mentoring yang memberikan tantangan-tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif.

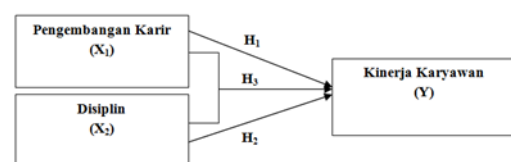
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016), disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Fahmi (2012), kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi (kinerja) yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat digambarkan kerangka konseptual yang dapat disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

H₃: Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan PT. Angkasa Pura II Medan. Sampel penelitian sebanyak 109 responden di PT. Angkasa Pura II Medan. Sebelum model regresi yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu model tersebut diuji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Model analisis data ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen yang dijelaskan/dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan data penelitian, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 18,815 + 0,477 X_1 + 0,117 X_2$$

Penjelasan dari nilai persamaan regresi linier berganda ini adalah:

5. Nilai konstanta (a) = 18,815 artinya, jika variabel bebas (X₁) yaitu pengembangan karir dan variabel bebas X₂ yaitu disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 18,817.
6. Nilai koefisien variabel pengembangan karir (b₁) = 0,477 dan bernilai positif artinya, jika setiap penambahan satu-satuan variabel pengembangan karir (X₁) akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat 0,477 satuan.
7. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (b₂) = 0,117 dan bernilai positif artinya, jika setiap penambahan satu-satuan variabel disiplin kerja (X₂) akan menyebabkan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,117 satuan.

Nilai koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,601 yang artinya sebesar 60,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan disiplin kerja, serta sisanya 39,9% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,279 > 3,08$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

Hasil pengujian statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (X₁) sebesar 2,559 berpengaruh positif dan

signifikan sebesar 0,012 ($0,012 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,559 > 1,982$) yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

2. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 6,725 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,725 > 1,982$) yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2014) bahwa pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah.

Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardhana dan Sasono (2015) dan Simanjuntak dkk. (2017), yang menyatakan, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa disiplin kerja akan memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahanggamu dan Mandey (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.
3. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, beberapa saran oleh peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pihak manajemen perusahaan perlu melakukan pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk bersaing dalam mencapai kinerja yang baik serta pihak manajemen meningkatkan disiplin kerja karyawan yang tinggi agar kinerja karyawan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, Siti dan Heru, Tri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.M.S.P.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Penerbit Fokusmedia.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT Caps
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Sutrisno, Edy. 2012. Budaya Organisasi.
Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit
Kencana

Yusuf, Burhanuddin dan Arif, Nur
Rianto Al. 2015. Manajemen
Sumber Daya Manusia Di
Lembaga Keuangan Syariah.
Jakarta: Penerbit PT.
Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik F
 ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435,139	2	717,569	82,279	,000 ^b
	Residual	924,439	106	8,721		
	Total	2359,578	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik t
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,815	1,889		9,959	,000
	Pengembangan Karir	,477	,071	,598	6,725	,000
	Disiplin Kerja	,117	,046	,228	2,559	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan