

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *SUPPLY MANAGEMENT*
PT. PAMA PERSADA NUSANTARA SANGATTA**

Aldiansyah¹, Meita Sondang Riski²

Email : 22aldyansyah@gmail.com¹, meitasondang@yahoo.com²

¹² Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstract

The aim of this research is to analyze the performance of permanent employees of the Supply Management department of PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. The analytical method used is multiple linear regression where the data is processed using the SPSS (Statistical Program for Social Science) version 21 computer programming application. From the results of the discussion analysis, the correlation value R is 0.722 and the coefficient of determination R² is 0.521, giving an idea that the relationship between career development variables (X₁) and discipline (X₂) together on employee performance (Y) in the Supply Management department of PT PAMA Persada Nusantara Sangatta including strong. Based on the regression coefficient value of each variable, the functional relationship between the independent variable and the dependent variable can be formulated in the regression equation as follows: $Y = 1.737 + 0.129 X_1 + 0.507 X_2$. The conclusion of this research is that the influence of career development variables, discipline together or simultaneously on employee performance in the Supply Management department of PT PAMA Persada Nusantara Sangatta is relatively strong, but partially the career development variable has an insignificant effect ($t=1.291$; $sig=0.204$), discipline ($t=4.896$; $sig=0.000$) has a significant effect on employee performance in the Supply Management department of PT PAMA Persada Nusantara Sangatta Sangatta.

Keywords: *Career Development, Discipline, Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja karyawan tetap departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dimana datanya diolah dengan menggunakan aplikasi pemrograman komputer SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 21. Dari hasil analisa pembahasan nilai korelasi R sebesar 0,722 dan koefisien determinasi R² sebesar 0,521 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X₁) dan disiplin (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta tergolong kuat. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,737 + 0,129 X_1 + 0,507 X_2$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel pengembangan karir, disiplin secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta tergolong kuat, namun secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan ($t=1,291$; $sig=0,204$), disiplin ($t=4,896$; $sig=0,000$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta Sangatta.

Kata kunci : *Pengembangan Karir, Disiplin, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan sangat penting. Walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun jika peran sumber daya manusia bermasalah, maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Peran penting sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat antara lain tergantung pada pengelolaan rencana pengembangan karir dan tingkat disiplin karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin yang baik, maka akan tercipta kinerja karyawan yang optimal.



PT PAMA Persada Nusantara Sangatta sudah memiliki sistem pengembangan karir, namun hasil observasi peneliti, pengembangan karir bagi karyawan tetap, utamanya pada karyawan level operator, belum berjalan dengan optimal. Masih ada karyawan khususnya operator yang bekerja lebih dari sepuluh tahun bahkan sampai pensiun yang memiliki jenjang karir yang tetap. Salah satu syarat untuk menaiki karir ke jenjang yang lebih tinggi adalah pendidikan. Rata-rata karyawan pada level operator berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan kebanyakan operator tidak mengupdate pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Kesibukan selama bekerja yang menjadikan alasan operator tidak tertarik melanjutkan pendidikannya.

Selain pengembangan karir, peneliti juga mengamati masalah disiplin karyawan tetap departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta, dimana menurut peneliti disiplin memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin juga berperan pada kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi baik. Peneliti mengamati, masih ada karyawan yang belum memahami dengan maksimal standar operasional dan prosedur perusahaan. Masih ada karyawan, khususnya operator yang datang terlambat ke tempat kerja dan juga menyalahi prosedur ketika mengoperasikan alat kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap departemen *Supply Management* PT. PAMA Persada Nusantara Sangatta ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap departemen *Supply Management* PT. PAMA Persada Nusantara Sangatta ?
3. Apakah pengembangan karir dan disiplin berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan tetap departemen *Supply Management* PT. PAMA Persada Nusantara Sangatta?

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada departemen *Supply Management* karyawan PT. PAMA Persada Nusantara Sangatta berjumlah 41 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 41 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup karena responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Hasil jawaban responden yang disediakan pada kuesioner akan diberi kode, seperti :

Sosial Ekonomi dan Bisnis

Halaman 15



Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Alat Analisis dan Uji Hipotesis

Alat analisis dan uji hipotesis yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Determinasi
5. Uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree offredom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan untuk mendapatkan df dapat dihitung dengan cara 41-2 atau df = 39 dengan α 0,05 didapat $r_{tabel} = 0,3081$. Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan atau pertanyaan (indikator) dapat dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari 0,3081. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

X_1	Indikator	r_{hitung}
$X_{1.1}$	Kebutuhan karir	0,675
$X_{1.2}$	Perlakuan adil	0,888
$X_{1.3}$	Pelatihan	0,783
$X_{1.4}$	Promosi	0,848
X_2	Indikator	r_{hitung}
$X_{2.1}$	Tingkat kehadiran	0,889
$X_{2.2}$	Tata cara kerja	0,867
$X_{2.3}$	Ketaatan	0,838
$X_{2.4}$	Tanggung jawab	0,844
Y	Indikator	r_{hitung}
Y_1	Kualitas kerja	0,928
Y_2	Kuantitas kerja	0,890
Y_3	Pelaksanaan tugas	0,904

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21



Dari Tabel 1. terbukti nilai r_{hitung} semua indikator pada variabel penelitian, yaitu : pengembangan karir (X_1), disiplin (X_2) dan kinerja (Y) lebih besar dari r_{tabel} 0,3081, sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan pengolahan data program SPSS V.21. Data jawaban kuesioner dikatakan handal atau *reliabel* jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel. 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	N	%
Valid	41	100,0
Cases Excluded ^a	0	0,0
Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	3

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

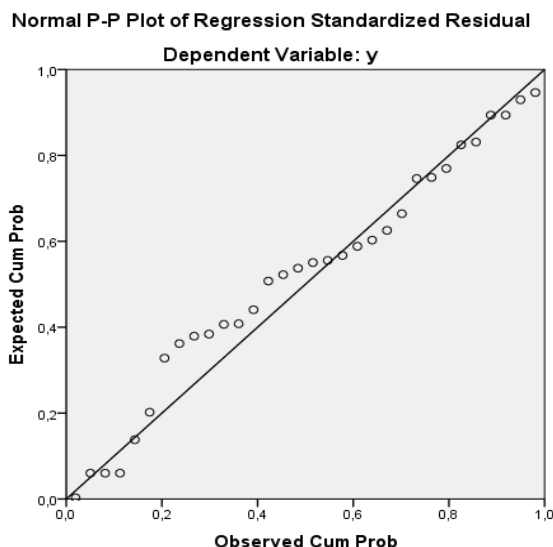
Tabel 2. menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari variabel pada pernyataan/pertanyaan (indikator) dalam kuesioner adalah 0,776 lebih besar dari 0,60. Hal itu berarti semua pernyataan/pertanyaan (indikator) pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan memenuhi syarat atau tidak.

Uji Normalitas





Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Gambar 1
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Dari gambar 1, dapat dikatakan bahwa data memiliki normalitas yang baik karena dilihat dari *probability plot*, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi yang ditentukan terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Gejala multikolinieritas dapat dikoreksi dengan menggunakan TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance*-nya > 0,10, maka tidak terjadi multikonilineritas. Dari perhitungan regresi, maka akan diperoleh nilai VIF dan TOL sebagai berikut :



Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	,768	1,301
x2	,768	1,301

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* (TOL) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Nilai *tolerance* pengembangan karir (X_1) sebesar $0,768 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,301 < 10$, maka variabel pengembangan karir dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* disiplin (X_2) sebesar $0,768 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,301 < 10$, maka variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variabel dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Supranto (2000:71) berpendapat bahwa untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai *standard residual statistic* rata-rata bernilai nol (0), sehingga error model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,22	14,45	12,05	1,581	41
Residual	-4,687	2,634	,000	1,516	41
Std. Predicted Value	-2,420	1,520	,000	1,000	41
Std. Residual	-3,013	1,693	,000	,975	41

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21



Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata *standard residual statistic* sama dengan 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heterodaskesitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (pengembangan karir dan disiplin) dengan variabel dependen (kinerja), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil olah data menggunakan analisis regresi linear berganda pada Tabel 5.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,737	1,665	
x1	,129	,100	,165
x2	,507	,103	,627

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel 5. menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel pengembangan karir (X₁) terhadap kinerja 0,129, disiplin (X₂) terhadap kinerja sebesar 0,507. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Dampak positif terjadi pada variabel pengembangan karir (X₁), disiplin (X₂). Hasil analisis yang sama dapat dilihat dari nilai koefisien *standard beta* masing-masing variabel yang bernilai positif. Dari ke dua variabel tersebut menunjukkan nilai koefisien beta terbesar adalah disiplin, dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 1,737 + 0,129 X_1 + 0,507 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen X₁, X₂ terhadap kinerja karyawan berdampak meningkatkan nilai Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis dari variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian sebagai berikut :



Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,495	1,556

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,722 dan koefisien determinasi R² sebesar 0,521 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir (X₁) dan disiplin (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X₁) dan disiplin (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 52,1%, sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Uji t

Untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua, penulis menggunakan uji t yaitu uji yang digunakan untuk menguji variabel independen secara parsial yang dimasukkan dalam model penelitian. Uji t pada hipotesis pertama adalah menguji variabel pengembangan karir terhadap kinerja, sedangkan uji t pada hipotesis kedua adalah menguji variabel disiplin terhadap kinerja.

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
1 x1	1,291	0,204
x2	4,896	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan melihat nilai t dan signifikansi masing-masing variabel dari tabel hasil uji t yang secara rinci dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 8. Signifikansi Nilai t

Model	Nilai t hitung	Nilai t tabel df (n-k ;0.05)	Nilai Signifikansi (Probabilitas)	Kesimpulan Hipotesis
Pengembangan karir (X ₁)	1,291	1,685	0.204	Tidak Signifikan
Disiplin (X ₂)	4,896	1,685	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21



Tabel. 8 memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 1,291 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,685, sehingga pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan nilai t_{hitung} disiplin sebesar 4,896 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} sebesar 1,685 menandakan pengaruh disiplin terhadap kinerja yang signifikan. Dapat juga dilihat dari signifikansi kedua variabel penelitian, yaitu pengembangan karir sebesar 0,204 lebih besar dari pada 0,05 dan disiplin sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05.

Uji F

Untuk pengujian hipotesis ketiga, penulis menggunakan uji F yang digunakan untuk menguji variabel pengembangan karir (X_1), disiplin (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,928	2	49,964	20,643	0,000 ^b
	Residual	91,975	38	2,420		
	Total	191,902	40			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS V.21

Tabel. 9 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi (Sig) yang menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), disiplin (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari tabel model Summary memperlihatkan nilai korelasi sebesar 0,722 dan koefisien determinasi sebesar 0,521. Nilai tersebut menggambarkan bahwa hubungan variabel pengembangan karir (X_1), disiplin (X_2) secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Nilai koefisien determinasi pengaruh variabel pengembangan karir (X_1), disiplin (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta sebesar 52,1%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Artinya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta tidak terbatas



dari dua variabel yang diteliti, masih ada variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta, misalnya kompetensi, budaya kerja, kepemimpinan dan lainnya.

Pembahasan hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tetap departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Kondisi ini menggambarkan bahwa pengembangan karir yang memiliki indikator : pertama, bekerja sesuai dengan kebutuhan karir; kedua, perlakuan adil; ketiga, pelatihan; dan keempat, mendapat kesempatan promosi jabatan tidak memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Walaupun pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawannya agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis, namun dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian atau responden adalah karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Karyawan departemen *Supply Management* merupakan karyawan yang bekerja di lapangan pada area pertambangan. Karyawan lapangan lebih banyak berinteraksi dengan pekerjaan sehari-harinya sesuai dengan tugasnya di lapangan, berbeda dengan karyawan yang bekerja di kantor yang lebih banyak berinteraksi secara struktural dan administrasi.
2. Variabel disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. Kondisi ini menggambarkan bahwa disiplin yang penilaiannya memiliki indikator : pertama, tingkat kehadiran; kedua, cara kerja yang baik; ketiga, taat pada atasan; dan keempat, bertanggung jawab memberikan pengaruh yang berarti (signifikan) pada kinerja karyawan PT PAMA Persada Nusantara Sangatta. PT PAMA Persada Nusantara Sangatta sebagai salah satu kontraktor PT Kaltim Prima Coal (KPC) sangat ketat dalam menerapkan disiplin karyawannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019:87) menjelaskan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan perusahaan yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya



disiplin sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Sedangkan pembahasan hipotesis secara simultan (bersama-sama), yaitu variabel pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta, terbukti pengaruhnya kuat. Pengaruh kuat memberikan arti bahwa apabila pengaruh pengembangan karir dan disiplin menurun, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, demikian sebaliknya, jika pengaruh pengembangan karir dan disiplin meningkat, maka kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta akan meningkat. Meskipun secara parsial, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta tidak signifikan, namun secara simultan (bersama-sama) pengaruh kedua variabel penelitian, yaitu pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja karyawan departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta kuat yaitu sebesar 52,1%. Pengaruh kuat tersebut juga ditandai bahwa tidak hanya dua variabel penelitian tersebut saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun masih ada variabel lainnya yang juga mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, budaya, kepemimpinan dan lainnya sebesar 47,9%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta.
2. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta.
3. Secara bersama-sama (simultan) pengembangan karir dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *Supply Management* PT PAMA Persada Nusantara Sangatta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bhuono, Agung. 2015. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Burhannudin, dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.



- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS*. Cetakan 8. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.
- Hartatik, I. P. 2018. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 19. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing, Malang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. CV Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT Raja Grafindo, Depok.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers, Depok.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenamedia Group, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Rajawali Pers, Jakarta.

