

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) STAF UMUM BAGIAN PERGUDANGAN PENERBANGAN ANGKATAN DARAT (PENERBAD) DI TANGERANG

Sulistyo Wardani P¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya

¹sulistowywardanip@gmail.com dan ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Penundaan kenaikan jabatan atau golongan serta ketidakdisiplinan kehadiran menjadi penilaian dari prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 55 orang. Rating scale dan teknik pengolahan data menggunakan aplikasi statistika SPSS versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Hasil dari nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,693, menunjukkan bahwa Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 69,3%, sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS yang diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah dan berlaku untuk seluruh PNS di seluruh Indonesia, menurut Kasmir (2015:213).

Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: a).objektif, b). terukur, c). akuntabel, d). partisipatif, dan e). transparan. Penilaian

prestasi kerja PNS terdiri atas unsur: a) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan b) perilaku kerja. Prestasi kerja PNS dihitung berdasarkan realisasi kerja yang dicapai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) masing-masing PNS.

Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) adalah kesatuan yang memiliki sarana penerbangan dan bertugas mendukung mobilitas tempur Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD). Pusat Penerbangan Angkatan Darat (Puspenerbad) yang berlokasi di Tangerang memiliki 55 orang PNS mengelola staf umum bagian administrasi pergudangan. PNS sebagai komplemen TNI AD bekerja sebagai staf umum bagian administrasi pergudangan meliputi logistik, inventori, pengadaan,

pengamanan, pergudangan, dan detasemen markas. PNS sebagai komplemen Penerbad memiliki perlakuan yang sama dengan prajurit TNI AD dalam karier, jabatan, pangkat sesuai dengan prestasi kerjanya.

Penilaian PNS Puspenerbad berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Keputusan Kasad Nomor Kep/548/X/2014 tanggal 14 Oktober 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS TNI AD mengatur penilaian prestasi kerja yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja PNS Puspenerbad

	SKP (Sasaran Kerja Pegawai)	Perilaku Kerja
	Unsur-unsur	Unsur-unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60 %	Bobot 40 %

Sumber: Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011.

Tabel 1.2
Bobot Kriteria Penilaian Unsur SKP dan Perilaku Kerja PNS

No	Bobot Nilai	
	Angka	Sebutan
1	91 - ke atas	Sangat baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 - ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011.

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 menjelaskan bahwa unsur penilaian prestasi kerja PNS Puspenerbad dengan kriteria penilaian unsur SKP dan perilaku kerja PNS, sebagai berikut :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah

rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS dengan unsur-unsurnya: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dengan bobot sebesar 60 persen (%).

2. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan per Undang-undang dengan bobot sebesar 40 persen (%).

Hasil penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) PNS Puspenerbad Periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2019 (12 bulan) disajikan pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Jangka Waktu Penilaian 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2019
(12 bulan)

Jumlah PNS	Jumlah SKP	Penilaian
1	86,20	Baik
2	86,70	Baik
3	86,90	Baik
4	90,00	Baik
5	77,05	Baik
6	77,15	Baik
7	77,80	Baik
8	78,00	Baik
9	79,00	Baik
10	79,05	Baik
11	79,50	Baik
12	79,80	Baik
13	80,00	Baik
14	81,50	Baik
15	81,70	Baik
16	82,00	Baik
17	82,50	Baik
18	82,80	Baik
19	83,00	Baik
20	83,25	Baik
21	83,50	Baik
22	83,75	Baik
23	84,00	Baik
24	84,25	Baik
25	84,50	Baik
26	84,75	Baik
27	85,00	Baik
28	85,30	Baik
29	85,60	Baik
30	85,95	Baik
31	86,00	Baik
32	86,05	Baik
33	86,20	Baik
34	86,70	Baik
35	86,90	Baik
Total	2.912,35	
Nilai Prestasi Kerja	83,21	Baik

Jumlah PNS	Jumlah SKP	Penilaian
36	63.50	Cukup
37	63.80	Cukup
38	68.00	Cukup
39	63.77	Cukup
40	63.90	Cukup
41	63.15	Cukup
42	63.50	Cukup
43	63.47	Cukup
44	63.92	Cukup
45	64.00	Cukup
46	64.25	Cukup
47	64.55	Cukup
48	64.85	Cukup
49	74.95	Cukup
50	75.00	Cukup
51	74.77	Cukup
52	68.00	Cukup
53	67.00	Cukup
54	69.00	Cukup
55	70.50	Cukup
Total	1265.96	Cukup
Nilai Prestasi Kerja	63.30	

Sumber Data: Data olahan peneliti

Pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa nilai prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad yang dicapai selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2019 sebanyak 20 orang PNS yang nilai prestasi kerjanya sebesar 63,30 dengan kategori Cukup. Permasalahan yang terjadi pada pengembangan karier PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad selama tahun 2019 yaitu adanya penundaan kenaikan pangkat dan golongan sehingga prestasi kerja PNS cenderung menurun.

Menurut Widodo (2015:53) bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad berhak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal melalui pelaksanaan seleksi ujian dinas tingkat I dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat tingkat sarjana PNS AD yang diselenggarakan pada setiap tahunnya dengan tujuan supaya PNS memperoleh

kenaikan golongan dan ruang satu tingkat lebih tinggi dari golongan dan ruang sebelumnya (PNS Golongan Pengatur Tingkat I dan Ruang II/d menjadi PNS Golongan Penata Muda dan Ruang III/a).

Pengembangan karier PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad diatur dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) Nomor 04 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Bagi PNS, yang salah satu ketentuannya adalah program studi di dalam negeri yang akan diikuti telah mendapatkan persetujuan/akreditasi minimal B dari lembaga yang berwenang sesuai dengan tahun keluaran ijazahnya.

Ada sebanyak 5 (lima) orang PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad dengan kualifikasi pendidikan terakhir S1 berbagai jurusan program studi yang memiliki akreditasi program studi C. Untuk melengkapi administrasi kenaikan pangkat/golongan pendidikan terakhir S1 PNS diantaranya 1 (satu) orang masih melanjutkan pendidikan S-1 dengan akreditasi program studi B dan sebanyak 2 (dua) orang telah menjalani ujian dinas tingkat I karena tidak bersedia melanjutkan pendidikan S1 dengan akreditasi program studi B namun harus mengikuti dan lulus seleksi Diklat Teknis Ahli Golongan dari Golongan II ke Golongan III selama 1 bulan yang diselenggarakan oleh TNI AD. Ada 5 (lima) orang lainnya dengan kualifikasi pendidikan terakhir SMA diantaranya 2 (dua)

orang yang telah lulus ujian dinas tingkat I namun belum lulus seleksi Diklat Teknis Ahli Golongan dari Golongan II ke Golongan III. Rangkaian proses yang harus dijalani PNS tersebut menyebabkan penundaan kenaikan pangkat/golongan.

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilakunya seperti disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Menurut Sinambela (2012:238) bahwa disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan prestasi kerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah prestasi kerja kepada para pegawai.

Menurut PP Nomor 53 Tahun 2010, bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Tingkat absensi PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad selama tahun 2019 cenderung naik menjelang akhir tahun menjadi salah satu bentuk ketidakdisiplinan pegawai, diantaranya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, dan tidak memberikan

keterangan apapun kepada atasannya baik secara lisan, tertulis, ataupun melalui media online.

Tabel 1.4
Daftar Absensi Kehadiran PNS Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbad
Periode: 01 Januari - 31 Desember 2019 (12 bulan).

No	Bulan	Kehadiran PNS	Akumulasi Ketidakhadiran PNS (dalam hari)	Jumlah PNS	Jumlah Kehadiran PNS (Target) (dalam hari)	Jumlah Kehadiran PNS (Realisasi) (dalam hari)
1	Januari	55	0	55	1265	1265
2	Februari	55	0	55	1265	1265
3	Marat	55	0	55	1265	1265
4	April	55	0	55	1265	1265
5	Mai	55	0	55	1265	1265
6	Juni	55	1	54	1265	1242
7	Juli	55	2	53	1265	1219
8	Agustus	55	2	53	1265	1219
9	September	55	5	50	1265	1150
10	Oktober	55	10	45	1265	1035
11	Nopember	55	15	40	1265	920
12	Desember	55	15	40	1265	920

Sumber Data: Data olahan peneliti.

Akumulasi absensi PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad di Tangerang mendapat *punishment* (hukuman) dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin kategori ringan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di rumuskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad?
3. Apakah pengembangan karier dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Ivancevich (2010:299) bahwa prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia (RI) Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: a).objektif, b). terukur, c). akuntabel, d). partisipatif, dan e). Transparan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Pengembangan Karier

Menurut PP RI Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS bahwa Pengembangan karir PNS meliputi perencanaan pengembangan karir (yang dilakukan pada tingkat instansi dan tingkat nasional), pelaksanaan pengembangan karier, serta pemantauan dan evaluasi pengembangan karir (yang juga dilaksanakan pada tingkat instansi dan tingkat nasional).

Menurut Permenhan Republik Indonesia (RI) Nomor 3 Tahun 2015 tentang manajemen karier pegawai di lingkungan Kemhan bahwa Pengembangan karier merupakan proses pelaksanaan atau implementasi peningkatan kemampuan pribadi yang dilakukan oleh individu pegawai atau organisasi yang diwakili oleh Pejabat Kepegawaian dalam rangka upaya untuk mencapai perencanaan karier yang telah dibuat.

Menurut Sudiro (2011:91) bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses secara terus menerus yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:824) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

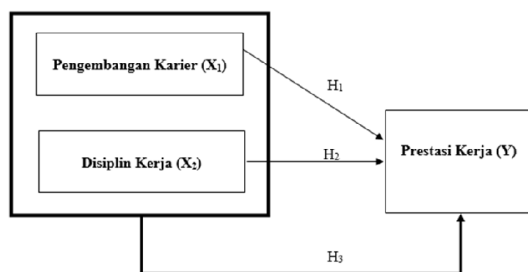
Menurut Hasibuan (2010:193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Permenhan Nomor 35 Tahun 2012 Tanggal 26 November 2012 tentang tata cara penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di lingkungan Kementerian Pertahanan bahwa Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesanggupan seseorang untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan. Disiplin harus ditegakkan dengan mendapat dukungan dari organisasi dan pegawai dengan baik karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis:

- 1. ———> Pengaruh secara parsial
- 2. ———> Pengaruh secara simultan

Keterangan :

H₁ = Pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad.

H₂ = Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad

H₃ = Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:59) bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel-variabel yang digunakan melihat hubungan atau pengaruhnya antara Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang.

Menurut Arikunto (2012:104) bahwa sampel jenuh (sampel sensus) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini

adalah seluruh populasi yaitu PNS Staf Umum Penerbad yang berjumlah 55 orang.

PEMBAHASAN

Tentang Organisasi

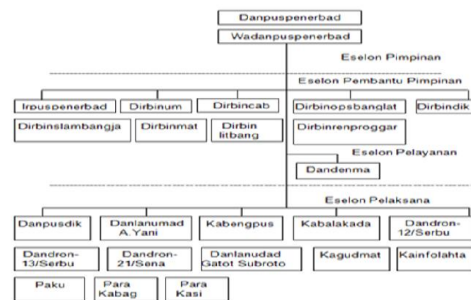
Organisasi Penerbad dipimpin oleh Komandan Pusat Penerbangan Angkatan Darat (Danpuspenerbad) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Danpuspenerbad dibantu oleh Wakil Komandan Pusat Penerbangan Angkatan Darat (Wadanpus) sebagai Eselon Pimpinan, Eselon Pembantu Pimpinan, Eselon Pelayanan, dan Eselon Pelaksana.

Menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 62 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia (TNI), bahwa Penerbad bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi penerbangan TNI AD dalam rangka mendukung tugas TNI AD.

Penerbad Tangerang memiliki 55 orang PNS Golongan Pengatur Tingkat I dan Ruang II/d yang menduduki posisi staf umum bagian administrasi pergudangan meliputi logistik, inventori, pengadaan, pengamanan, pergudangan, dan detasemen markas.

PNS staf umum bagian pergudangan penerbad memiliki tugas pekerjaan terdiri dari: penerimaan materiil, penyimpanan materiil, pemeliharaan materiil, pengeluaran materiil, pengamanan materiil, dan sistem penguncian pergudangan.

Struktur Organisasi



(Sumber: Divisi Personalia Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad))

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Tangerang

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan lama waktu bekerja (tahun efektif bekerja) dan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 tahun - 25 tahun	0	0%
2	26 tahun - 31 tahun	1	1%
3	32 tahun - 37 tahun	20	39%
4	38 tahun - 43 tahun	25	50%
5	> 43 tahun	9	10%
Jumlah		55	100%

Sumber: Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa rentang usia PNS staf umum bagian pergudangan di Penerbad Tangerang berkisar antara 38 tahun sampai dengan 43 tahun sebanyak 50%, rentang usia PNS tersebut menjelaskan PNS memiliki komitmen kerja yang baik.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SLTA	30	70%
2	Diploma III	15	20%
3	Sarjana (S1)	10	10%
4	Magister (S2)	0	0%
Jumlah		55	100%

Sumber: Olahan data primer Tahun 2021

Tabel 4.2 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA sebesar 70% karena prasyarat perekrutan awal PNS Penerbad Tangerang adalah minimal dari SLTA/SMA sehingga diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk mengembangkan kariernya dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk bisa kenaikan pangkat/golongan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	1 tahun s.d. 5 tahun	0	0%
2	6 Tahun s.d. 11 tahun	24	50%
3	12 Tahun s.d. 17 Tahun	8	8%
4	18 Tahun s.d. 23 Tahun	21	40%
5	> 23 tahun	2	2%
Jumlah		55	100%

Sumber: Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa masa kerja PNS staf umum bagian pergudangan adalah antara 6 tahun sampai dengan 11 tahun sebesar 50% dan masa kerja antara 18 tahun sampai dengan 23 tahun sebanyak 40%. PNS dengan masa kerja tersebut menunjukkan bahwa masih luas kesempatan berkarier bagi PNS untuk naik pangkat/golongan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	55%
2	Wanita	25	45%
Jumlah		55	100%

Sumber: Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah PNS staf umum bagian pergudangan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan hampir sama atau seimbang, artinya semua PNS memiliki kesamaan penyeteraan dalam pelaksanaan pekerjaan dan

kesempatan yang sama dalam pengembangan kariernya masing-masing.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut:

1. Uji validitas variabel Prestasi Kerja dari 30 pernyataan terdapat 1 butir pernyataan tidak valid sehingga didrop, karena rhitung sebesar $0,305 < 0,444$ untuk $n = 20$.
2. Uji validitas variabel Pengembangan Karier dari 30 butir pernyataan semua valid untuk $n = 20$
3. Uji validitas variabel Disiplin Kerja dari 30 butir pernyataan semua valid untuk $n = 20$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.937	29

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 ($0,937 > 0,70$) maka 29 pernyataan variabel Prestasi Kerja tersebut reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.936	30

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 bahwa uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (0,936 > 0,70) maka 30 pernyataan variabel Pengembangan Karier tersebut reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.936	30

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 bahwa uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (0,936 > 0,70) maka 30 pernyataan variabel Disiplin Kerja tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Dalam analisis regresi, persyaratan pertama yang harus dipenuhi adalah total keseluruhan sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi total keseluruhan dalam penelitian ini adalah uji Lilliefors dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-24.

Tabel 4.8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X ₁	X ₂	Y
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124,3818	126,5273	115,9273
	Std. Deviation	12,74027	10,87276	11,76444
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,117	,118
	Positive	,110	,098	,118
	Negative	-,118	-,117	-,084
Test Statistic		,118	,117	,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c	,057 ^c	,053 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas Pengembangan Karier (0,056), Disiplin Kerja (0,057), dan Prestasi Kerja (0,053) lebih besar dari 0,05 ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji persyaratan kedua analisis regresi untuk variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoretik.

Tabel 4.9
Uji Linearitas Prestasi Kerja (Y) atas Pengembangan Karier (X₁).

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.	
Y * X ₁	Between (Combined)	5842,494	20	292,125	6,089	
	Groups	Linearity	4652,030	1	4652,030	96,964
		Deviation from Linearity	1190,464	19	62,656	1,306
	Within Groups	1631,215	34	47,977		
	Total	7473,709	54			

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan output SPSS uji linieritas untuk Prestasi Kerja atas Pengembangan Karier, diperoleh nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0,242 lebih besar dari signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ (0,242 > 0,05), maka terdapat hubungan linear.

Tabel 4.10
Uji Linearitas Prestasi Kerja (Y) atas Disiplin Kerja (X₂).

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
Y * X ₂	Between (Combined)	5744,245	15	382,950	8,636	
	Groups	Linearity	4970,765	1	4970,765	112,092
		Deviation from Linearity	773,480	14	55,249	1,246
	Within Groups	1729,464	39	44,345		
	Total	7473,709	54			

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan output SPSS uji linieritas untuk Prestasi Kerja

atas Pengembangan Karier, diperoleh nilai signifikan *deviation from linearity* sebesar 0,284 lebih besar dari signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ ($0,284 > 0,05$), maka terdapat hubungan linear.

Uji Homogenitas

Uji persyaratan terakhir dalam melakukan analisis regresi adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar homogen. Oleh karena itu perlu diadakan uji homogenitas antar variabel yang dirumuskan dalam model teoretik.

Tabel 4.11
Uji Homogenitas Variabel Prestasi Kerja (Y) Berdasarkan Pengembangan Karier (X₁)

Test of Homogeneity of Variances				
Levene				
	Statistic	df1	df2	Sig.
Y_X1	,708	1	108	,402

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi Levene test variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Pengembangan Karier = $0,402 > 0,05$, artinya data variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Pengembangan Karier mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel 4.12
Uji Homogenitas Variabel Prestasi Kerja (Y) Berdasarkan Disiplin Kerja (X₂)

Test of Homogeneity of Variances				
Levene				
	Statistic	df1	df2	Sig.
Y_X2	,028	1	108	,867

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikansi Levene test variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Disiplin Kerja = $0,867 > 0,05$, artinya data variabel Prestasi Kerja berdasarkan variabel Disiplin Kerja mempunyai varian yang sama atau homogen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y) dengan data pengolahan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,458	10,574		,516	,608
X1	,306	,141	,332	2,166	,035
X2	,572	,166	,529	3,451	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Hasil uji regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,458 + 0,306X_1 + 0,572X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,458 menyatakan bahwa apabila Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja bernilai 0 (nol) maka nilai Prestasi Kerja sebesar 5,458.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,306 artinya variabel Pengembangan Karier memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Jika Pengembangan Karier semakin baik maka akan meningkatkan Prestasi Kerjanya begitu juga sebaliknya sebesar 30,6 %
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,572 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Jika Disiplin Kerja meningkat maka akan meningkatkan Prestasi Kerjanya begitu juga sebaliknya sebesar 57,2 %

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1 dan X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Hasil uji hipotesis parsial berdasarkan perhitungan SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.458	10.574		.516	.608
	X1	.306	.141	.332	2.166	.035
	X2	.572	.166	.529	3.451	.001

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

1. Pengembangan Karier (X_1) Berpengaruh Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,166 > t_{tabel} 2,006, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,035 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja.

2. Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,451 > t_{tabel} 2,006, dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 < 0,05. Maka

dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. H_0 diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- b. H_0 di tolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5177,966	2	2588,983	58,642	,000^b
Residual	2295,743	52	44,149		
Total	7473,709	54			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa pengujian variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan uji F didapat hasil $F_{hitung} = 58,642 > F_{tabel} = 3,18$ dan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak, H_a diterima, artinya variabel Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X).

Koefisien Determinasi (R^2) berdasarkan perhitungan SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.681	6,64446

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 24, Olahan data primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,693. Hal ini menjelaskan bahwa besar kontribusi variabel Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 69,3 % sisanya 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan sebagai pengukuran di penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, penempatan, dan komitmen organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad.
3. Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Besar kontribusi simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya

ditunjukkan dengan nilai $R^2 = 0,693$ atau 69,3 % sisanya 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan sebagai pengukuran dalam penelitian ini.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen yang kuat harus terus dipertahankan bagi PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad dalam menjalankan semua rutinitas dengan jujur dan ikhlas.
- b. PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad dengan mengikuti berbagai program seminar atau workshop tentunya dapat menambah ilmu pengetahuan sehingga bermanfaat dalam pengembangan kariernya.
- c. PNS staf umum bagian pergudangan Penerbad harus lebih waspada dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan rutinitasnya untuk menimalisir kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- bkn.go.id.(2013).“(https://www.bkn.go.id/27627/perka-bkn-nomor-1-tahun-2013-ketentuan-pelaksanaan-pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns). Diakses 20 Oktober 2020.
- bkn.go.id.(2011).“(https://www.bkn.go.id/wp-content/upload/2014/05/PP-NOMOR-46-TAHUN-2011@PENILAIAN-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-NEGERI-

- SIPII.pdf). Diakses 20 Oktober 2020.
- bkn.go.id.(2013).“(https://www.bkn.go.id/27889/surat-edaran-menpan-dan-rb-nomor-4- tahun-2013-pemberian-tugas-bejar-dan-izin-belajar). Diakses 20 Oktober 2020
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- kemhan.go.id.(2015).“(https://www.kemhan.go.id/itjen/2016/08/16/peraturan-menteri- pertahanan-republik-indonesia-nomor-03-tahun-2015-tentang-manajemen- karier-pegawai-di-lingkungan-kementerian-pertahanan-html). Diakses 20 Oktober 2020.
- kemhan.go.id.(2013).“(https://kemhan.go.id/itjen/2013/01/28/peraturan-menteri- pertahanan-republik-indonesia-nomor-35-tahun-2012-tentang-tata-cara- penjatuhan-hukum-disiplin-bagi-pegawai-di-lingkungan-kementerian-pertahanan.html). Diakses 20 Oktober 2020.
- Mangkunegara, A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang. Cetakan Pertama. UB Press. Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.