

## Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta

Suhardoyo

STMIK Nusa Mandiri Jakarta  
Jl. Kramat Raya 18, Jakarta, Indonesia  
Email : suhardoyo.syo@bsi.ac.id

**Abstract** - Employee or officer is one of the company's assets to achieve the goal, the better the performance and discipline of employees or officer who indicated the more likely the company is to achieve the objectives that have been set. In this paper we will discuss about how the relationship between performance variable and career development of employees? How the relationship between discipline variable and career development of employees career? and how the relationship between these two variables together with an increase in career development employee? Based on the results of the study showed that the variable of work achievement has a positive and strong correlation with an increase in employee career shown by analysis tables linear correlation with  $r_{count} > r_{table}$  ( $0.607 > 0.279$ ) with  $N = 50$  and  $\alpha = 5\%$ , while for the relationship between the variables of labor discipline with an increase in employee career shows also a positive and strong correlation, this is indicated with the correlation table analysis arithmetic linear  $r_{count} > r_{table}$  ( $0.484 > 0.279$ ) with  $N = 50$  and  $\alpha = 5\%$ , whereas to see the relationship between the two variables achievement and discipline together have an influence on career advancement of employees using ANOVA test or F test results show positive results and have the same effect on increasing employee career where  $F_{count} > F_{table}$  ( $20.803 > 2.79$ ) with  $N = 50$  and  $\alpha = 5\%$ . Test results R (model Summary) concluded that the variables of performance and discipline work together significantly associated with an increase in employee career 68.5% and the remaining 31.5% were related to other factors that were not studied.

**Keywords:** Achievement, work Discipline and Employee Career

**Abstrak**-Pegawai atau karyawan adalah salah satu aset perusahaan untuk mencapai tujuan, semakin baik prestasi dan disiplin kerja pegawai atau karyawan yang ditunjukkan, akan semakin besar kemungkinan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tulisan ini kita akan membahas tentang bagaimana hubungan antara variabel prestasi kerja dan peningkatan karir pegawai? Bagaimana hubungan antara variabel disiplin kerja dan peningkatan karir pegawai? Serta bagaimana hubungan antara dua variabel ini bersama-sama dengan peningkatan karir pegawai? Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dan korelasi yang kuat dengan peningkatan karir pegawai yang ditunjukkan oleh tabel analisis korelasi linear dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0.607 > 0.279$ ) dengan  $N$

= 50 dan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan untuk hubungan antara variabel disiplin kerja dengan peningkatan karir pegawai menunjukkan juga hubungan yang positif dan korelasi kuat, hal ini ditunjukkan dengan tabel korelasi analisis hitung linear  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0.484 > 0.279$ ) dengan  $N = 50$  dan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan untuk melihat hubungan antara dua variabel prestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan karir pegawai menggunakan ANOVA test atau uji F, Hasil perhitungan menunjukkan hasil yang positif dan mempunyai pengaruh yang sama pada peningkatan karir pegawai dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.803 > 2.79$ ) dengan  $N = 50$  dan  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji R (model Summary) menyimpulkan bahwa variabel kinerja dan disiplin kerja bersama-sama secara signifikan berkaitan dengan peningkatan karir karyawan yang 68,5% dan sisanya 31,5% berhubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Prestasi, Disiplin Kerja dan Karier Pegawai

### I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana mempunyai potensi berupa kemampuan menciptakan, berpikir, mempunyai keahlian dan lain-lain yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan manusia atau seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya keinginan dan untuk mendapatkan kesempatan untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari kedudukan saat ini, yang dapat dicapai melalui program pengembangan karir. Karier bagi seorang pegawai adalah suatu hal yang sangat penting, karena dengan karir ini berarti pegawai atau karyawan telah mengalami peningkatan baik dari segi pendapatan atau kedudukan. Karier juga merupakan suatu hal yang mutlak dan harus diraih demi mencapai cita-cita dan harapan yang diinginkan. Tetapi ada sebagian pegawai atau karyawan, yang memandang bahwa karir tidak terlalu diperhatikan bahkan ada yang menolak. Hal ini dikarenakan adanya beberapa alasan seperti adanya perbedaan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggungjawab, serta merasa kurang mampu untuk

menduduki jabatan tersebut. Terlepas dari hal itu karier tetaplah merupakan suatu hal yang sangat penting, bahkan menjadi persyaratan untuk mencapai kemajuan atau cita-cita di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perlu disusun suatu program pengembangan karier di organisasi atau perusahaan.

Namun untuk mencapai karier yang diharapkan dan sesuai dengan yang diinginkan dalam perusahaan atau organisasi tidak serta merta diperoleh, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian karier tersebut. Prestasi kerja dan disiplin kerja adalah merupakan dua hal yang sering digunakan untuk menentukan jenjang karier bagi karyawan atau pegawai dalam organisasi atau perusahaan.

Pegawai yang memiliki prestasi dan disiplin kerja yang bagus akan mampu memberikan andil yang besar pula terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai adalah merupakan salah satu *asset* perusahaan atau organisasi yang sangat penting selain modal dan sumber daya lainnya. Namun demikian tetap perlu dikembangkan, dikelola dan diawasi. Dalam perusahaan atau organisasi tugas ini biasanya dilakukan oleh *Departemen Human Resource Development* atau *HRD*, yang mempunyai tugas untuk melakukan penilaian prestasi dan disiplin kerja pegawai sebagai wakil manajemen dari Perusahaan atau Organisasi

Pada prinsipnya penilaian prestasi dan disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap pengembangan karier pegawai terutama pegawai yang

ingin memiliki kesempatan mengembangkan karier sesuai jenjang karier yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini akan bisa dicapai apabila pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja tersebut dilaksanakan oleh manajemen secara obyektif. Sehingga pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah diberikan terhadap perusahaan dengan harapan akan ada imbalan berupa peningkatan karier yang lebih baik sehingga akan mendapatkan kompensasi yang memuaskan.

Demikian juga dengan PT. Asconusa Air Transport Jakarta yang merupakan perusahaan jasa transportasi udara tidak terjadwal (*charter*) yang melayani kepentingan pribadi atau perusahaan dengan penerbangan seluruh Indonesia atau Luar Negeri dengan alamat Jl. Raya Protokol Halim Perdana Kusuma, Bandara Halim Perdana Kusuma terminal BI/Unit 1361 Jakarta Timur, Jakarta. Perusahaan ini menerapkan sistem penilaian yang sangat ketat terhadap pegawainya sebelum menduduki karier atau jabatan tertentu dengan penilaian faktor prestasi dan disiplin kerja pegawai tersebut. Faktor inilah merupakan dua faktor yang sering dianggap sebagai faktor yang menentukan peningkatan karier atau jabatan pegawai pada perusahaan ini.

Hal inilah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat melihat dan menentukan berapa besar pengaruh hubungan prestasi dan disiplin kerja dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta.

## II. METODE DAN BAHAN

### 2.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Independen ( $X_1$ ) : Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh individu berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan barang atau jasa. Adapun indikator dari prestasi kerja adalah (1) Gaji (2) Pengawasan (3) Pelatihan (4) Nasehat kepada pegawai (5) Perangsang (6) Pendidikan (7) Pembinaan (8) Motivasi (9) Promosi jabatan (10) Memahami Usulan

#### b. Variabel Independen ( $X_2$ ) : Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dalam bekerja yang dilakukan oleh orang-orang yang tergabung dalam organisasi dengan menaati semua peraturan-peraturan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedomannya organisasi. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (1) Peraturan perundang-undangan (2) Prosedur Kerja (3) Sanksi Hukum (4) Tingkat kehadiran (5) Ketaatan pelaksanaan peraturan (6) Kecenderungan untuk melanggar (7) Ketegasan (8) Keadilan (9) Konsistensi

#### c. Variabel Dependen (Y): Peningkatan Karier pegawai

Karier pegawai merupakan rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tapi berkaitan yang berbentuk kenaikan jabatan dari rendah ke tinggi yang dialami oleh karyawan dalam kehidupannya. Adapun indikator dari

peningkatan karier pegawai adalah (1) Kemampuan Intelektual (2) Kemampuan dalam kepemimpinan (3) Kemampuan Manajerial (4) Promosi Kerja (5) Diskriminasi Kerja

### 2.2. Pengumpulan dan Pengukuran Variabel penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *metode survey* yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner, untuk mengukur pendapat responden dalam penelitian menggunakan skala likert.

Menurut Riduwan (2012:12) mengemukakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan jawaban yang terkumpul dapat berupa pernyataan negatif maupun positif "

*Skala Likert* digunakan dengan lima tingkatan yang diberi skor sebagai berikut (Riduwan, 2012:13):

- Jawaban Sangat setuju diberi skor lima
- Jawaban Setuju diberi skor empat
- Jawaban Ragu-ragu diberi skor tiga
- Jawaban Tidak setuju diberi skor dua
- Jawaban Sangat tidak setuju diberi skor satu.

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka konseptual yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara prestasi dan disiplin kerja (*simultan*) dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta

### 2.4. Pembatasan Masalah

Adapun batasan operasional dalam penelitian ini adalah membahas hubungan antara prestasi kerja dengan peningkatan karier pegawai, hubungan disiplin kerja dengan peningkatan karier pegawai, serta hubungan antara prestasi kerja dan disiplin kerja (*simultan*) dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta.

### 2.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta
3. Untuk mengetahui hubungan antara prestasi dan disiplin kerja (*simultan*) dengan peningkatan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta

### 2.6. Populasi dan Sampel Penelitian

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 389) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan “populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta didasarkan atas pertimbangan bahwa pegawai berkaitan erat dengan karakteristik variabel penelitian ini.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:85) “teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah pengambilan suatu sampel dengan n elemen dipilih dari suatu populasi N elemen sedemikian rupa sehingga setiap kemungkinan sampel n elemen mempunyai kesempatan yang sama terpilih. ini berarti semua anggota populasi menjadi anggota dari kerangka sample “Sample diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sample secara acak sederhana, yaitu teknik pengambilan sample secara probabilitas (*probabilty sampling*) dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sample penelitian ini. Sampel yang diambil yaitu berjumlah 50 orang pegawai PT. Asconusa Air Transport Jakarta

### 2.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2009:137) “Validasi adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang

digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validasi digunakan rumus korelasi Product Moment dalam Arikunto (2010:171) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (1)$$

Dimana :

- rx<sub>y</sub> = Koefisien Korelasi antara X dan Y
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian antara X dan Y
- $\sum X$  = Jumlah dari variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah dari variabel Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari variable X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dari variable Y
- n = Jumlah sample

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilainya positif dan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar dari pada nilai r tabel ( $r$  hitung > r tabel) dan jika r hitung < r tabel maka kuisener tersebut dinyatakan tidak valid ,dengan taraf signifikan 5%”.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Santoso, Purbahayu Budi dan Ashari(2005:151) mengemukakan bahwa “reabilitas adalah alat ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan”. Sedang menurut Trihendri (2011:211) mengemukakan bahwa “Uji validasi dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson. Mengkorelasikan setiap pernyataan dengan nilai total pernyataan”. Sedangkan Uji Reabilitas dapat dilakukan dengan Alpha Cronbach’s , dengan rumus (Arikunto, 2010 :180) :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right] \quad (2)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya jumlah pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian butiran/item
- $\alpha_t^2$  = Varian total

Kuesiner dinyatakan reliable apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r$  hitung > r tabel) dan dinyatakan tidak reliable apabila r hitung lebih kecil dari r tabel hitung ( $r$  hitung < r tabel) dengan taraf signifikan 5%.

### 2.8. Teknik Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Metode analisis deskriptif kualitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi.

#### b. Analisis Kuantitatif

Adalah penolahan data berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik dengan rumus Korelasi Parsial sebagai berikut:

1. Untuk menentukan hubungan prestasi kerja ( $X_1$ ) dengan peningkatan karier (Y)

$$r_{y12} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1-r_{y2}^2)(1-r_{12}^2)}} \quad (3)$$

Dimana :  $r_{y12}$  = Koefisien korelasi antara prestasi kerja ( $X_1$ ) dengan peningkatan karier (Y); disiplin kerja ( $X_2$ ) konstan

KPP (Koefisien Penentu Parsial) =  $r_{y12}^2 \times 100\%$

2. Untuk menentukan hubungan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan peningkatan karier (Y)

$$r_{y21} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}} \quad (4)$$

Dimana :  $r_{y21}$  = Koefisien korelasi antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan peningkatan karier (Y); prestasi kerja ( $X_1$ ) konstan

KPP (Koefisien Penentu Parsial) =  $r_{y21}^2 \times 100\%$

3. Untuk menentukan hubungan prestasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) simultan dengan peningkatan karier (Y)

$$r_{12y} = \frac{r_{12} - r_{y1}r_{y2}}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{y2}^2)}} \quad (5)$$

Dimana :

$r_{12y}$  = Koefisien korelasi antara prestasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan peningkatan karier KPP (Koefisien Penentu Parsial) =  $r_{12y}^2 \times 100\%$

## 2.9. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-r)

Yaitu sebagai uji signifikan pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian keabsahan hipotesis ini dengan menggunakan probabilitas dengan ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan uji r, sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas r hitung > r tabel, pada  $\alpha = 5\%$  (0.005), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika nilai probabilitas r hitung < r tabel, pada  $\alpha = 5\%$  (0.005), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

b. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (*simultan*) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan secara serentak untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh prestasi kerja  $X_1$  dan disiplin kerja  $X_2$  sebagai variabel bebas, terhadap peningkatan Karier (Y) sebagai variabel terikat.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Dengan Kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas F hitung > F tabel, pada  $\alpha = 5\%$  (0.005), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika nilai probabilitas F hitung < F tabel, pada  $\alpha = 5\%$  (0.005), maka

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas ( $X_1X_2$ ) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda  $R_2$  dimana  $0 < R_2 < 1$ . Hal ini menunjukkan jika  $R_2$  semakin dekat dengan 1, maka pengaruh variabel bebas ( $X_1X_2$ ) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin kuat. Sebaliknya jika  $R_2$  semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas ( $X_1X_2$ ) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin lemah.

## 2.10. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance atau Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi, prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diciptakan oleh individu atau kelompok secara kualitas berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan barang atau jasa. Pendapat lain menurut Hasibuan (2006: 105), bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan perlu adanya pengukuran prestasi kerja, yaitu suatu proses penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi segala kegiatan kepegawaian yang dicapai oleh karyawannya. faktor pengukur prestasi kerja antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap, ketaatan terhadap pekerjaan, kepribadian dan kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian serta pendelegasian dan kontrol.

Sedangkan sistem yang digunakan untuk pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan antara lain sistem peringkat, perbandingan karyawan dengan karyawan, sistem grading, skalagrafis dan check list. Sehingga dengan pengukuran prestasi kerja bisa bermanfaat untuk kepentingan antara lain :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai
4. Digunakan untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
5. Membantu pegawai menentukan rencana kariernya

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja bagi pegawai perusahaan sangat penting sebab dengan disiplin kerja inilah, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan definisi disiplin kerja menurut Davis seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa " disiplin kerja dapat diartikan

sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi” sedangkan menurut Hasibuan (2006:190) mengemukakan bahwa: “ Displin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”

Sedangkan untuk disiplin kerja ada beberapa indikator yang mempengaruhi pegawai atau karyawan suatu organisasi Hasibuan (2006: 191- 195) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan kepemimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat di lihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin.

### 3. Pengertian Karier

Pengertian karier menurut Nasution (2002:141) adalah “ kenaikan jabatan seseorang dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi dan disesuaikan dengan kenaikan gaji, wewenang dan tanggungjawab” sedang menurut Siagian (2008:164) “karier adalah semua jabatan yang dipangku oleh seseorang dalam kekayaanya”.

Namun apa yang dikehendaki atau diinginkan oleh seseorang dari karirnya adalah berbeda menurut tingkatan karier seseorang. Adapun tingkatan karier dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Tingkatan percobaan
2. Tingkatan Pembentukan atau kemajuan
3. Tingkatan karier tengah

### 4. Tingkatan Karir Akhir

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Secara Parsial (Uji-r)

1. Hubungan antara Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dengan peningkatan karier Pegawai ( $Y$ )

Dari tabel 1 (corelation) dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 12.0 for windows diperoleh sebagai berikut :

Nilai r hitung untuk variabel  $X_1$ (Prestasi Kerja) adalah sebesar 0.607 dengan  $\alpha = 5\%$

Nilai r tabel adalah sebesar 0.279 untuk  $N=50$  dengan  $\alpha = 5\%$  maka : r hitung > r tabel yaitu  $0.607 > 0.279$

sehingga :  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  : diterima

Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang positif dengan korelasi yang kuat terhadap peningkatan karier pegawai ( $Y$ ) dimana jika variabel prestasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan karier pegawai yang sangat kuat sebesar 0,607 atau sebesar 60.7%.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan peningkatan karier Pegawai ( $Y$ )

Dari tabel 1 (correlations )dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 12.00 for windows diperoleh data sebagai berikut:

Nilai r hitung untuk variabel  $X_2$ (displin kerja ) adalah sebesar 0.484 dengan  $\alpha = 5\%$

Nilai r tabel adalah sebesar 0.279 untuk  $N=50$  dengan  $\alpha = 5\%$

Maka : r hitung > r tabel Jadi :  $0.484 > 0.279$

sehingga :  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  : diterima

Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang positif dengan korelasi sedang terhadap peningkatan Karier Pegawai( $Y$ ) , menunjukkan jika variabel prestasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan karier pegawai sebesar 0,484 atau sebesar 48.4 % lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh variabel prestasi kerja.

Tabel 1. Correlations

		Peningkatan Karier Pegawai (Y)	Prestasi (X1)	Displin Kerja(X2)
Pearson Corelation	PeningkatanKarier Pegawai (Y)	1.000	.607	0.484
	Prestasi Kerja ( $x_1$ )	.607	1.000	.297
	Displin Kerja ( $x_2$ )	.484	.297	1.000
Sig.(1-tailed)	Peningkatan Karier Pegawai (Y)	-	.000	.000
	Prestasi Kerja ( $x_1$ )	.000	-	.018
	Displin Kerja ( $x_2$ )	.000	.018	
N	Peningkatan Karier Pegawai (Y)	50	50	50
	Prestasi Kerja ( $x_1$ )	50	50	50
	Displin Kerja ( $x_2$ )	50	50	50

Sumber : Hasil jawaban diolah dengan Program Komputer SPSS for windows

Keterangan Kekuatan Hubungan (*Corelation*) menurut Sugiyono (2012:231) adalah:

- 0,00 – 0,199 : Sangat rendah
- 0,20 – 0,399 : rendah
- 0,40 - 0,599 : Sedang
- 0,60 - 0,799 : Kuat
- 0,80 – 1,00 : Sangat Kuat

d. Uji Secara Serempak/simultan (Uji F) atau ANOVA

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas, prestasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2. Uji Regresi Secara Bersama-sama ANOVA (Uji F)

Model		Sum of squares	df	Means Square	F	Sig
1	Regression	624.782	2	312.391	20.803	.000(a)
	Residual	705.798	47	15.017		
	total	1330.580	49			

a Predictors: (Constant), Prestasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ )

b Dependent Variable: Peningkatan karier pegawai (Y)

Tabel 2 memperlihatkan nilai F hitung untuk kedua variabel yaitu prestasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 20.803 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )  $N=50$  adalah sebesar 2.79.

Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $20.803 > 2.79$  dan tingkat signifikansi  $(0,000) < 0,05$ , menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )

secara bersama sama berhubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan karier pegawai.

c. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dengan menggunakan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau Goodness of Fit Test, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu peningkatan karier pegawai (Y). Nilainya adalah 0-1. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka suatu model akan semakin baik

Tabel 3. Pengujian Godness of Fit Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685(a)	.470	.447	3.87517	2.713

a Predictors: (Constant), Prestasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ )

b Dependent Variable: Peningkatan karier pegawai (Y)

Tabel 3 menunjukkan nilai R,  $R^2$ , Adjusted  $R^2$ , Std. Error dan Durbin Watson. Dimana nilai R (besar) menunjukkan gabungan hubungan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y sebesar 0.685. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 68.5%. sisanya sebesar 31.5% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.470 artinya kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh sebesar 47% dan sisanya sebesar 53% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak teramati oleh penulis.

#### IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan perhitungan korelasi linier berganda (hasil perhitungan uji r) diperoleh hasil nilai r hitung untuk variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,607 dan hasil nilai r hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,484, Sedangkan untuk nilai r tabel untuk sebesar 0,279 untuk  $N= 50$ . Hal berarti nilai r hitung  $>$  r tabel maka Ho

ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dikatakan bahwa variabel prestasi kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan karier pegawai PT. Asconusa Air Transport Jakarta. Pengaruh yang paling kuat ditunjukkan oleh variabel prestasi kerja (60.7%) jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja (48.4%)

2. Hasil uji Anova atau uji F test diperoleh nilai F hitung sebesar 20.803. Sedangkan F tabel sebesar 2.79 dengan  $N=50$  dan  $\alpha = 5\%$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga menunjukkan bahwa terjadi hubungan bersama-sama (*simultan*) yang positif antara prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kenaikan karier pegawai pada PT. Asconusa Air Transport Jakarta.

3. Berdasarkan tabel hasil uji R (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa kedua variabel prestasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (*simultan*) saling berhubungan secara signifikan sebesar 0.685 atau 68,5% terhadap variabel kenaikan karier pegawai PT. Asconusa

Air Transport Jakarta. Sedangkan sisanya sebesar 38.5% berhubungan dengan faktor lain diluar penelitian.

#### Saran

1. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, maka sebaiknya diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai dan selalu ditanamkan sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Hendaknya pihak perusahaan memberikan dan mengangkat mereka sesuai prestasi kerja dan disiplin kerja yang telah dicapai ke tingkat jenjang karier yang lebih tinggi sesuai harapan pegawai dengan kompensasi yang memuaskan berdasarkan sistem penilaian kerja.

3. Untuk mendisiplinkan pegawai dalam bekerja perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009.
- nasution, Mulia. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam perusahaan*. Jakarta: Penerbit Djambatan, 2002.
- Riduwan. *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: CV.Alfabeta, 2010.
- . *Skala Pengukuran Variabel Variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2012.
- S.P, Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2001.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. *Analaisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: CV.ANdi Offset, 2005.
- SP, Siagian. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008.
- Suharsimi, Arikunto. *Arikunto, Suharsimi, 2010. Manajemen Penelitian Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2010.

- Sutrisno, Edy. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- trihendri. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Jakarta: CV. Andhi Offset, 2011.
- Winarno, Budi. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT.Buku Kita, 2008.

#### Profil Penulis

Suhardoyo SE.MM, Banyumas, 27 November 1970, Pendidikan : Universitas Jenderal Soedirman (UNSOED) di Purwokerto – Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan /IESP (Lulus 1996), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia School Of Management di Jakarta (STIE ISM) Jurusan Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia ( Lulus 2013)