

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA PANDALUNGAN JEMBER

Sinta Nuriyah
sintanuriyah130@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Trias Setyowati
trias@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Rusdiyanto
rusdiyanto@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting disebuah perusahaan yang berperan mengatur setiap hubungan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Maka dari itu sebuah perusahaan harus mampu mempertahankan dan mengelola sumber daya yang dimiliki agar selalu menjadi lebih baik lagi dari kurun waktu ke waktu. Pemerintah Kabupaten Jember memiliki perusahaan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember yang berfungsi untuk menyediakan air bagi penduduk Kabupaten Jember dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. PDAM Tirta Pandalungan Jember, dari tahun 2018-2022 bisa dikatakan bahwa bagian pemasaran PDAM Tirta Pandalungan belum menunjukkan kinerja terbaiknya karena masih banyak target yang belum tercapai hingga tahun 2021. Persepsi departemen pemasaran terhadap kinerja karyawan berubah seiring waktu. Jika ditangani dengan baik, tidak menutup kemungkinan realisasinya mencapai target 100%. Berdasarkan hasil uji analisis regresi semua variable memberikan pengaruh pada kinerja karyawan kecuali variable pengembangan karir yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0.294 dengan begitu 0.706 kinerja karyawan di PDAM Tirta Pandalungan Jember di pengaruhi oleh variable lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Keyword: Sumber daya Manusia, Realisasi, tidak signifikan.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang di dapat dari artikel rujukan yaitu Fahmi dalam (Marpaung et al., 2019) Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu dari organisasi, termasuk organisasi yang berorientasi *profit* dan *non-profit*. Kinerja menurut (Muhajir, 2019) yaitu sebuah hasil yang diukur melalui kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh setiap karyawan pada saat melaksanakan tugas serta kewajiban yang diemban. Tentunya berapa dan bagaimana

seorang karyawan bekerja dan menghasilkan output akan menjadi tolak ukur kinerja karyawan tersebut. Pengembangan karir menurut Andrew dalam (Leuhery, 2018) merupakan suatu aktivitas pegawai guna meningkatkan jabatan ke yang lebih baik atau merencanakan karirnya yang juga berpengaruh timbal balik yang baik pada perkembangan perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dalam (Sijabat & Purba, 2020), pengembangan karir merupakan sebuah tahapan dalam memperdalam kemampuan setiap sumber daya

manusia guna mendorong tercapainya tujuan yang sudah direncanakan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, kedua sudut pandang tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu mengembangkan SDM yang berkualitas. Sutrisno mengklaim dalam (Marpaung et al., 2019) bahwa disiplin diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan hukum yang berlaku, tata kerja, sikap, tingkah laku, dan tindakan sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan. Kompetensi ialah kemampuan mendasar yang dimiliki oleh tiap individu yang dapat membadakan dirinya dengan rekan yang lain karena kemampuan lebih yang dimiliki (Mangkunegara, 2005). Fenomena yang akan diteliti adalah bagaimana pengembangan karir, disiplin kerja dan kompetensi para karyawan di PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember. Berdasarkan data yang diperoleh melalui pegawai bagian sumber daya manusia PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember bahwasannya pelatihan pada tahun 2020 ini banyak yang dilakukan secara online sehingga hal tersebut dirasa kurang efektif apabila melihat hasil dari perkembangan karir karyawan dan nilai kinerja karyawan yang masih terdapat karyawan tergolong kurang baik. “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember” menjadi fokus penelitian ini.

2. KERANGKA TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut Priansa dalam (Marpaung et al., 2019) Dibandingkan dengan pegawai yang

memiliki kinerja serta produktivitas rendah, pegawai dengan kinerja dan produktivitas tinggi biasanya memiliki jalur karier yang relatif lebih cepat dan mudah. Sebab, pada hakekatnya, bisnis membutuhkan SDM dengan kinerja dan produktivitas yang kuat untuk memungkinkan pengembangan bisnis. Menurut (Watulo, 2018) ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. di bawah program promosi jabatan ini dengan harapan dapat meningkatkan status, gaji, dan karir mereka. Dari hasil penelitian (Marpaung et al., 2019), (Muhajir, 2019), (Watulo, 2018), (Muhammad Dedi Syahputra, 2020), (Fauzi & Wakhidah, 2020) dan (Sihombing et al., 2020) berpendapat bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variable pengembangan karir pada kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Kamnir (2016) menegaskan bahwa disiplin kerja dapat berbentuk waktu, seperti tepat waktu untuk bekerja. Kemudian disiplin dalam mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah ditetapkan. Disiplin karyawan akan berdampak pada output. Adapun teori tersebut selaras dengan teori menurut Hasibuan disiplin kerja ialah sebuah kesadaran dimana kesiapan seseorang dalam menaati aturan yang ada serta mengadopsi rasa tanggung jawab penuh untuk tanggung jawab yang diberikan. Dari hasil penelitian (Marpaung et al., 2019), (Revita, 2015), (Diah sari & Ismiyati, 2018), (Nugraha, 2017), (Embrosius Andoyo, 2019), (Fauzi & Wakhidah, 2020), (Sihombing et al., 2020) dan

(Sinaga, 2021) dari penelitian tersebut diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kompetensi

Menurut Pramudyo dalam (Sahertian & Satriobudi., 2016) Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya secara profesional. Menurut Wibowo dalam (Muhammad Dedi Syahputra, 2020) bahwasanya kompetensi seseorang kerap kali dipengaruhi oleh beberapa faktor dari keyakinan dan nilai-nilai, pada hal ini perilaku seseorang sangat mempengaruhi dari segi keyakinan pada diri sendiri ataupun orang lain. Apabila seseorang percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki tentunya apa yang akan dikerjakan terasa lebih mudah. Dari hasil penelitian (Revita, 2015), (Diah sari & Ismiyati, 2018), (Watulo, 2018), (Muhammad Dedi Syahputra, 2020), (Sihombing et al., 2020) dan (Sinaga, 2021) mengemukakan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi pada kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

Sampel mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi. Pengertian sampel dalam terminologi Sugiyono (Susanti et al., 2017) ialah komponen dari kuantitas dan susunan populasi, sampel yang digunakan dari populasi harus merepresentasikan secara akurat. Ukuran sampel adalah jumlah keseluruhan sampel yang akan diambil dari populasi. Pendekatan *sensus* digunakan dalam penelitian ini dimana sampel pada penelitian ini

merupakan satu kelompok populasi secara keseluruhan untuk memperoleh informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Dengan kualifikasi lama kerja, PNS atau Non PNS.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, tinjauan literatur, dan kuesioner adalah metodologi penelitian yang digunakan. Wawancara menurut (I made sudna & Rahmat Heru Setianto, 2018). Kuesioner ialah cara pengumpulan data yang melibatkan pemberian daftar pertanyaan tertulis kepada responden, klaim Sugiyono (Wicaksono, 2020).

Menemukan fakta dan memahami teori dibalik metode yang digunakan adalah tujuan dari pengumpulan data ini.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memastikan sejauh mana variabel bebas yaitu Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan, dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 5.668 + -0.093X_1 + 0.333X_2 + 0.313X_3$$

Dari hasil diatas uji diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak pengaruh signifikan pada kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil regresi linier berganda yaitu $Y = 5.668 + -0.093X_1 + 0.333X_2 + 0.313X_3$ menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan sedangkan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diperoleh variable pengembangan karir dengan nilai signifikansi sebesar $0.297 > 0.05$, maka H_0 yang menyatakan adanya berpengaruh signifikan variable pengembangan karir pada kinerja karyawan ditolak. Untuk variable disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, maka H_0 yang menyatakan disiplin kerja adanya pengaruh pada kinerja karyawan diterima. Untuk variable kompetensi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima

Koefisien determinasi atau *R square* untuk hasil tersebut dinyatakan dalam persentase dikalikan 100% adalah sebesar 0,294 yang memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen (pengembangan karir, disiplin kerja, dan kompetensi) menyumbang kontribusi sebesar 29,4% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan sisanya 70,65% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian.

Saran

1. Menurut hasil uji T, pengembangan karir memiliki nilai signifikansi $0,297 > 0,05$, yang mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada dampak yang terlihat terhadap kinerja pekerja. menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari pengembangan pada produktivitas pekerja.

Dari kesimpulan tersebut diharapkan pada Bapak pimpinan PDAM Tirta Pandalungan Jember untuk lebih

memperhatikan serta mengevaluasi kembali mengenai pelatihan, promosi dan pengembangan tenaga kerja pada karyawan

2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* 0.294 yang berarti bahwa kontribusi ketiga variable yang diteliti terhadap kinerja karyawan masih kurang 0.706 merupakan variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirta Pandalungan Jember seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi yang dapat dijadikan sebagai penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Sampoerna Bondowoso. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8647–8654. [http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/10269%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/10269/2/BAB I.pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/id/eprint/10269%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/10269/2/BAB%20I.pdf)
- Annisa, N., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polresta Cirebon (studi Kasus Pada Satuan Sabhara Polresta Cirebon). *EProceedings of Management*, X.
- Diah sari, N., & Ismiyati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23.

- Embrosius Andoyo. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gosyen Sukses Makmur. *Jurnal Dinamika DotCom*, 1(2), 42–47.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013*(Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS).
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen, Volume 5*(No.1), 35–44.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. PT. Aksara (ed.); Edisi Revi). 2005.
- Hikmah, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 13(2), 1–9.
- <https://doi.org/10.36310/jebi.v13i2.98>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *Jurnal manajemen. 5*, 117–128.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Navia, Y., & Yulia, P. (2017). Hubungan Disiplin Belajar Dan Konsentrasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa. *PYTHAGORAS: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 6(2), 100–105. <https://doi.org/10.33373/pythagoras.v6i2.905>
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undikhsha*, Vol. 4(No.1 (2014)).
- Nugraha, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1211–1223.
- Nuriyah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Nurma, A., Putra, J., Nusantara, S., Sungai, S., & Email, P. (2012). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Kerinci. *Lppmstianusa.Com*, Volume 1(No.1), 67–87.
- Revita, M. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. *E Jurnal Katalogis*, 3(9).
- Rindi Andhika. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Artha Gita Sejahtera Medan. *Pakistan Research Journal of Management Sciences*, 7(5), 1–2. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMNLe80Sep7Q4y9f3OLCmr1Gep7JSsKy4Sa6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGptk%2B3rLJNuePfgeyx43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=buh&K=134748798%0Ahttp://amg.um.dk/~media/amg/Documents/Policies and Strategies/S>
- Sahertian, H. J., & Satriobudi., V. J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Di Kota Malang.

- Journal of Management Studies*, 10(2), 126–149.
<https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/viewFile/3520/2591>
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273–280.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.303>
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Sinaga, E. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Equilibria*, 9(2).
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&Dle. *Bandung: Alfabeta, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Penataran*, 3 No. 1, 81–92.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Penempatan Kerja pada PT.Sinar Efendi Murni Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, Volume 9*(No.1), 235–238.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
<https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Susanti, N., Halin, H., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Bauran Pemasaran (4p) Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Pt. Berlian Bersaudara Propertindo (Studi Kasus Perumahan Taman Arizona 1 Taman Arizona 2 dan Taman Arizona 3 di Talang Jambi Palembang). *Jurnal Ilmiah Global Masa Kini* , 8(1), 43–49.
- Susanto, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 44–59.
<https://doi.org/10.54367/jmb.v18i1.420>

- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31–40. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>
- Wahyuningsih, S. (2018). Analisis Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Watulo, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2308–2317.