

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KAREKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

M. Tahir¹, Aisyah Ahmad²
^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
tahirmhd1967@gmail.com¹. Aisyah.ahmad@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Career Development and Characteristics of Individuals on Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Tirtanadi, North Sumatra Province. This research approach uses a qualitative approach. The object of this research is Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Tirtanadi, North Sumatra Province. The population used was 261 employees in the office of Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi North Sumatra Province, the method of determining the number of samples used in this study was Slovin method and the selected sample was 72 employees. The data used are qualitative data and cross-section in the form of employee performance in Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi North Sumatra Province. The regression model used in this study is a multiple linear regression analysis model carried out with the help of SPSS 24.0 computer program. The results of this study indicate that Career Development partially influences but is not significant on Employee Performance with a value of 1.994 while is 0.044 and has a significant value of 0.965. But the Individual Characteristics partially influence and significantly affect Employee Performance with a value of 1.994 while is 3.176 and has a significant value of 0.002. Simultaneously by having a value of 3.130 while 6.694 and a significant value of 0.002 which means simultaneously influential and significant.

Keywords : Career Development, Individual Characteristics, Employee Performance.

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Objek penelitian ini adalah perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi yang digunakan adalah 261 orang karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, metode penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Slovin dan sampel yang terpilih adalah sebanyak 72 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan cross-section berupa kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 1,994 sedangkan 0,044 dan memiliki nilai signifikan 0,965. Tetapi Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 1,994 sedangkan 3,176 dan memiliki nilai signifikan 0,002. Secara simultan dengan memiliki nilai 3,130 sedangkan 6,694 dan nilai signifikan 0,002 yang berarti secara simultan berpengaruh dan signifikan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan dan Perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan

kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program meningkatkan

kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya serta membangun karakteristik yang ada didalam dirinya.

Karyawan juga adalah sebuah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin ataupun uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi juga harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Menurut Hadi (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan tentang status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi bersangkutan. Menurut Thoah, (2008 : 34) yang menyatakan bahwa karakteristik individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana mana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Setiap Karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja di dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan baik itu tujuan jangka pendek maupun mewujudkan visi perusahaan.

Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dibutuhkan pengembangan karir agar para karyawan di Perusahaan tersebut dapat mengembangkan karirnya sesuai kemampuan yang mereka miliki. Perusahaan harus dapat menetapkan karyawan dibidang yang mereka kuasai, Perusahaan juga harus dapat menilai karyawan dari prestasi kerja layak atau tidaknya karyawan tersebut dipromosikan. Kesetiaan karyawan tersebut kepada Perusahaan dan karyawan juga harus dibimbing serta diberikan motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan.

Membangun Karakteristik Individu juga berpengaruh dalam menunjang kesuksesan Perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat mengembangkan keahlian yang mereka miliki dan karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Setiap karyawan juga memiliki sikap yang berbeda-beda oleh sebab itu Perusahaan harus dapat memahami sikap karyawan dan juga Perusahaan harus membangaun lingkungan yang positif bagi karyawan agar karyawan merasa nyaman setiap mereka bekerja.

Maka dari pada itu, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, rendahnya cara untuk mengeksploitasi karir dan rendahnya kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk menulis skripsi mengenai. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara".

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah pengembangan karir dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi, serta tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

pengembangan karir dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi.

2. Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah 261 orang karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dengan menggunakan rumus slovin, maka sampel pada penelitian berjumlah 72 orang pegawai.

3. Pembahasan

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Regresi linier digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel antara 2 variabel atau lebih yang menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan independen. Dan untuk mendapatkan hasil yang baik BLUE (Best Linier Unblased Estimated) regresi berganda mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi terlebih dahulu.

1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas X_1

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (PK)			
Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
PK_1	0,439	0,2139	Valid
PK_2	0,424	0,2139	Valid
PK_3	0,618	0,2139	Valid
PK_4	0,426	0,2139	Valid
PK_5	0,357	0,2139	Valid
PK_6	0,395	0,2139	Valid
PK_7	0,499	0,2139	Valid
PK_8	0,536	0,2139	Valid
PK_9	0,421	0,2139	Valid

1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Cronbach Alpha Standar	Keputusan
Pengembangan Karir	0,719	0.600	Realibel
Karakteristik Individu	0,674	0.600	Realibel
Kinerja	0,687	0.600	Realibel

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (PK)			
Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
PK_10	0,517	0,2139	Valid

Tabel 2
Uji Validitas X_2

Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (KI)			
Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
KI_1	0.533	0,2139	Valid
KI_2	0.638	0,2139	Valid
KI_3	0.460	0,2139	Valid
KI_4	0.399	0,2139	Valid
KI_5	0.458	0,2139	Valid
KI_6	0.347	0,2139	Valid
KI_7	0.467	0,2139	Valid
KI_8	0.290	0,2139	Valid
KI_9	0.390	0,2139	Valid
KI_10	0.333	0,2139	Valid

Tabel 3
Uji Validitas Y

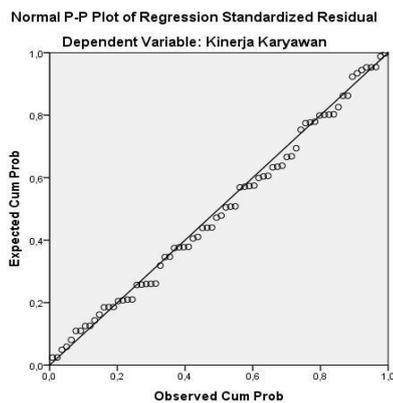
Uji Validitas Variabel Kinerja (Kin)			
Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kin_1	0.452	0,2139	Valid
Kin_2	0.422	0,2139	Valid
Kin_3	0.446	0,2139	Valid
Kin_4	0.434	0,2139	Valid
Kin_5	0.490	0,2139	Valid
Kin_6	0.480	0,2139	Valid
Kin_7	0.367	0,2139	Valid
Kin_8	0.327	0,2139	Valid
Kin_9	0.454	0,2139	Valid
Kin_10	0.533	0,2139	Valid

Dari tabel diatas pernyataan untuk masing-masing variabel Pengembangan Karir (X_1), Karakteristik Individu (X_2), Kinerja Karyawan (Y) mempunyai status valid artinya setiap item pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

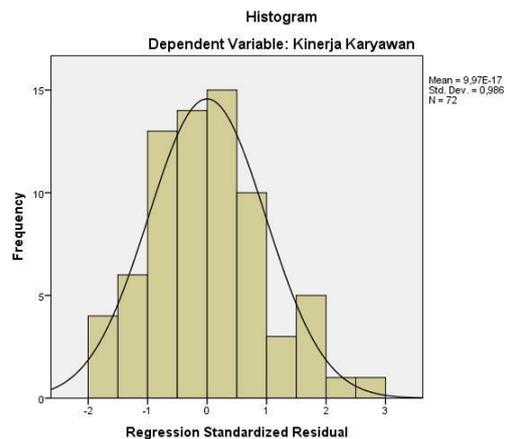
Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel $X_1 = 0,719 > 0,6$, variabel X_2 Cronbach Alpha = $0,674 > 0,6$, dan variabel Y Cronbach Alpha = $0,687 > 0,6$, maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

1.3 Uji Asumsi Klasik

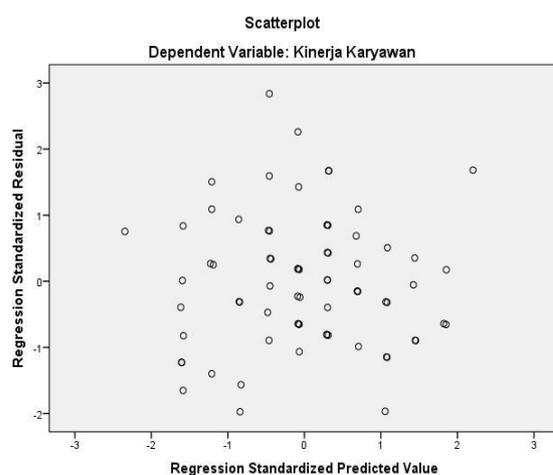
Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan terbebas dari gejala multikolinieritas serta memiliki distribusi normal seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Uji Normal P-P Plot



Gambar 2. Uji Normal Histogram



Gambar 3. Uji Scatterplot

1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,952	5,069		5,120	,000
Pengembangan karir	,005	,102	,006	,044	,965
Karakteristik Individu	,396	,125	,400	3,176	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 25,952, artinya jika Pengembangan karir (X_1), Karakteristik Individu (X_2) adalah 0, maka Kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 25,952.

2. Koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X_1) sebesar 0,005 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengembangan karir (X_1) mengalami kenaikan 1 % maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,005.

3. Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,396 artinya jika variable independen lain nilainya tetap dan Karakteristik Individu (X_2) mengalami

kenaikan 1 % maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,396.

3.5. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,772	2	38,886	6,694	,002 ^b
	Residual	400,839	69	5,809		
	Total	478,611	71			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 6,694 > Ftabel 3,130 artinya H_0 ditolak dan mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu

secara bersama-sama (simultan) ada hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

3.6. Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,952	5,069		5,120	,000
	Pengembangan karir	,005	,102	,006	,044	,965
	Karakteristik Individu	,396	,125	,400	3,176	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,044 sementara t_{tabel} sebesar 1,994 dan bentuk pengujiannya yaitu 0,044 < 1,994 artinya H_0 diterima dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,965 > 0,05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan dan pengaruh tetapi tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,176 sementara t_{tabel} sebesar 1,989 dan bentuk pengujiannya yaitu 3,176 > 1,994 artinya H_0 ditolak dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

3.7. Uji Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 ^a	,162	,138	2,4102

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Pengembangan karir.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,138. Hal ini berarti 13,8% variasi variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu, sedangkan sisanya sebesar 86,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

- 1) Dari hasil pengujian secara parsial variable pengembangan karir (X1) memiliki hubungan dan berpengaruh tetapi tidak signifikan dimana nilai thitung sebesar 0.044 sementara ttabel sebesar 1.994, artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karir ada hubungan dan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Dari hasil pengujian secara parsial variable karakteristik individu (X2) memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan dimana nilai thitung sebesar 3.176 sementara ttabel sebesar 1.994, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable karakteristik individu ada hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Sementara itu hasil uji F (simultan) secara analisis regresi linear bahwa Pengembangan Karir dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 6.694 dan nilai Ftabel sebesar 3.130 dan nilai signifikan sebesar 0.002 < dari 0.05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu secara bersama-sama (simultan) ada hubungan dan pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahman(2013), Psikolog Sosial : Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Empirik. Jakarta: Rajawali Pers
- Distyawaty, (2017), Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja di Aparatur Pengawas Inspektur Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
- Ghozali, (2013), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, (2013), Pasar Modal, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi, Cetakan ketiga, Jakarta : Bumi Aksara
- Husein Umar, (2008). Metode Penelitian, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia,Bandung:Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya
- Ratna Handayati, (2016), Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawandi Bank Jatim Cab, Universitas islam Lamongan
- Ryan Fitri Rahma, (2016), Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dana Insani di Gunung Kidul Robbins SP,dan Judge, (2008), Perilaku Organisasi, Edisi keduabelas, Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmaynti, (2011), Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang dan Lutfi, (2014), Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi ketiga, Medan : USU perss

Sugiyono, (2012), Metode Penelitian
Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
Thoha, (2008), Perilaku Organisasi, Jakarta :
Rajawali Perss

Winardi, (2011), Kepemimpinan Dalam
Manajemen, Jakarta: PT.Bhineka Cinta