

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kedisiplinan Yang Dimoderasi Oleh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Informa Queen City Semarang

Anistia Dewi Muflikhah
Universitas PGRI Semarang

Bayu Kurniawan
Universitas PGRI Semarang

Rita Meiriyanti
Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Timur, Kota Semarang
Koresponden penulis : anistiadm@gmail.com

Abstract. *Human Resources are the main calculation in achieving organizational goals strongly and efficiently. Organizations must be able to carry out supervision well to achieve ideal business implementation. Every organization generally expects achievements from its representatives because the organization is given the authority to make presentations. The aim of this research is to find out and analyze whether career development and discipline moderated by rewards have an effect on the performance of Informa Queen City Semarang employees. The method used is a quantitative method. The data collection techniques used were literature and questionnaires. The results of this research are that career development has no effect on the performance of Informa Queen City Semarang employees, discipline has a positive effect on the performance of Informa Queen City Semarang employees, career development and discipline simultaneously influence employee performance through rewards.*

Keywords: *Employee Performance Career Development, Discipline.*

Abstrak. SDM merupakan perhitungan utama dalam mencapai tujuan organisasi secara kuat dan efisien. Organisasi harus dapat melakukan pengawasan dengan baik untuk mencapai pelaksanaan bisnis yang ideal. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan prestasi dari perwakilannya karena organisasi tersebut diberi wewenang untuk mengerjakan presentasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir dan kedisiplinan yang dimoderasi oleh reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan Informa Queen City Semarang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan kuisioner. Hasil dari penelitian ini adalah Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Informa Queen City Semarang, kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Informa Queen City Semarang, Pengembangan karir dan kedisiplinan berpengaruh bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui reward.

Kata kunci: Kinerja Karyawan Pengembangan Karir, Kedisiplinan.

LATAR BELAKANG

SDM merupakan perhitungan utama dalam mencapai tujuan organisasi secara kuat dan efisien. Organisasi harus dapat melakukan pengawasan dengan baik untuk mencapai pelaksanaan bisnis yang ideal. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan prestasi dari perwakilannya karena organisasi tersebut diberi wewenang untuk mengerjakan presentasinya. Aset yang dimiliki organisasi, misalnya modal, strategi, dan peralatan tidak dapat memberikan hasil yang ideal kecuali jika didukung oleh staf yang bekerja dengan baik (Abdul, 2018). Menurut Sinambela (2018), kinerja adalah pelaksanaan suatu tugas dan penyempurnaannya sesuai dengan kewajiban untuk menghasilkan hasil yang memuaskan harapan. Setiap bisnis ingin efektif dan efektif dalam usahanya.

Dua komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan karir dan disiplin pegawai. Pengembangan karir dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi Informa Queen City Semarang. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kedisiplinan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Didefinisikan oleh Rivai (2015), disiplin kerja adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan, serta metode komunikasi yang digunakan oleh atasan untuk berinteraksi dengan anggota staf guna menghasilkan perubahan dalam diri mereka. perilaku. Disiplin kerja adalah seperangkat pedoman atau aturan yang dikembangkan oleh pengurus organisasi, diterima oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh serikat pekerja, dan diumumkan oleh departemen tenaga kerja. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa mereka yang menjadi bagian dari organisasi secara sukarela menaati peraturan yang berlaku. hati, sehingga terbentuk rangkaian perbuatan yang menggambarkan keutamaan disiplin, ketaatan, kesesuaian, dan keteraturan. Kedisiplinan dapat membantu karyawan untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan dan memastikan bahwa mereka melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan tepat waktu. Dengan itu Kedisiplinan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta membantu mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faustyna, F., & Jumani, J. (2015) menemukan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Ayu, L. dkk pada tahun 2023 menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak terhadap kinerja pekerja di Kecamatan Simpang Pematang. Temuan uji t menunjukkan hal ini. Telah diketahui bahwa menerapkan

pengembangan karir yang efisien dapat meningkatkan output karyawan. dimana 75,4 persen perubahan variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X1). Di Kecamatan Simpang Pematang dimana variabel disiplin (X2) mempunyai tingkat pengaruh sebesar 82,0 persen terhadap perubahan variabel kinerja (Y), maka disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disampaikan oleh Nuriyah S, dkk. (2022), mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover karyawan berdasarkan nilai sig penelitian sebesar 0,14.

KAJIAN TEORITIS

Untuk mencapai keberhasilan yang sah dalam apa yang diinginkan dan dipatuhi organisasi hukum, integritas, dan etika kinerja mengacu pada hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka. dikutip dalam Moeheriono (2016),

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja merupakan penilaian terhadap hasil kerja seorang pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016).

Menurut Sinambela (2018), kinerja adalah pelaksanaan suatu tugas dan penyempurnaannya sejalan dengan kewajiban seseorang guna mencapai hasil yang sesuai cita-cita. Dalam pandangan Bangun (2016), kinerja seorang pekerja adalah hasil pekerjaannya dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaannya. Menurut Simamora (2017), kinerja adalah suatu ukuran seberapa puaskah pekerjaan seorang karyawan terhadap persyaratan pekerjaan tertentu.

Margahana (2018) menegaskan bahwa disiplin menghormati sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan cara agar tujuan organisasi dapat terwujud sepenuhnya. Kemauan dan kesadaran untuk mengikuti norma dan aturan sosial yang relevan adalah disiplin. Karena sulit mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang baik, maka disiplin merupakan komponen terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kunci pencapaian tujuan. Peraturan sangat penting untuk menjaga disiplin dalam suatu organisasi. Disiplin perusahaan yang baik jika sebagian besar karyawan mengikuti aturan dan kebijakan yang berlaku dalam bisnis. Hukuman diperlukan untuk mengajarkan secara tegas dan efektif apabila terjadi pelanggaran peraturan. Peraturan sangat penting untuk meningkatkan disiplin karena memberikan arahan dan konseling kepada karyawan sekaligus menciptakan peraturan

yang sesuai. Semangat kerja, efisiensi, efektifitas, dan efisiensi karyawan semuanya akan meningkat seiring dengan adanya keteraturan. sebaliknya, disiplin diartikan sebagai “kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku,” menurut Hasibuan (2016).

Peningkatan karir merupakan kewajiban suatu asosiasi yang merekrut pekerja-pekerja dengan kemampuan dan pengalaman tertentu, sehingga bila diperlukan asosiasi tersebut sudah mempunyai perwakilan yang memiliki kemampuan spesifik. Ia bersifat paternalistik, hierarkis, dan terkonsentrasi. Jadi apa yang dilakukan perwakilan adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua persiapan yang diberikan, menunggu pintu terbuka untuk kemajuan dan biasanya menyetujui posisi yang diberikan oleh organisasi. Pengembangan menurut Hasibuan (2016) adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teori, konseptual, dan moral pegawai sejalan dengan tuntutan peran atau pekerjaan melalui pengajaran dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keterampilan teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sementara pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan.

Reward memainkan peran besar dalam merangsang perwakilan untuk berbagi ide pengembangan terbaik untuk meningkatkan operasi bisnis dan memajukan pengembangan pelaksanaan manajerial baik pada tingkat finansial maupun non-finansial (Wirawan dan Afani, 2018). Menurut Sastrohadiwiryono (2009) menyebutkan bahwa reward merupakan jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan untuk layanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Faustyna, F., & Jumani, J. (2015) menyatakan bahwa Ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019), menyatakan bahwa Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan.

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini, penulis menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi metode penelitian positivis dan filosofis. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Informa Queen City yang berjumlah 150 orang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan kepustakaan. Daftar pertanyaan tertulis dengan serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang disiapkan disebut kuisisioner. Responden diberikan pilihan untuk bebas menjawab, atau pertanyaan atau

pernyataan dijelaskan secara lengkap dan rinci beserta pilihan jawabannya (Rahardja et al., 2018). kepustakaan adalah suatu teknik yang dilakukan oleh para ahli dengan cara mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berhubungan dengan pokok atau persoalan yang sedang dikaji untuk mendapatkan data, informasi, dan premis hipotetis dari berbagai tulisan, referensi, laporan penelitian, makalah logis, postulat, dan sebagainya. dll.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei tertutup karena terdapat tanggapan elektif yang diakomodasi oleh responden. Langkah-langkah estimasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, diperlukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-statistik sebesar 1,96 atau p-value dengan alpha (0,005). Output pada SmartPLS digunakan untuk menghitung t-statistik dan P-value menggunakan metode bootstrapping.

Tabel 2. Direct Effect

kriteria	Pengembangan karir	
t-statistik	1,524	Kinerja
P-value	0,128	

Tabel 2. menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan H_0 diterima dan H_a ditolak berdasarkan P-Value $0,128 > 0,05$ atau t-statistik $1,524 > 1,96$.

Tabel 3. Direct Effect

kriteria	Disiplin kerja	
t-statistik	2,705	Kinerja
P-value	0,007	

Kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Dengan t statistik sebesar $2,705 > 1,96$ atau P-Value sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4. Direct Effect

kriteria	Pengembangan karir	
t-statistik	7.102	Reward
P-value	0,000	

Tabel 4. menggambarkan bagaimana reward dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dengan t-statistik $7,102 > 1,96$ atau P-Value $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p-value $0,128 > 0,05$ pada hasil tabel 2. memberikan kesimpulan bahwa pengembangan kari tidak ada kaitannya dengan output. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan memberikan dampak positif bagi para pekerjanya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tabel 3. yang menunjukkan p-value $0,007 < 0,05$ mendukung gagasan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menyiratkan bahwa seseorang akan berkinerja lebih baik jika mereka lebih terkontrol dalam bekerja. Pada perusahaan Informa Queen City Semarang

Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Reward

Data pada Tabel 4. dengan p-value $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap reward.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Reward

Dari hasil tabel 3. yang menunjukkan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$ bahwa disiplin kerja mempengaruhi imbalan. Hal ini menunjukkan bahwa program hadiah representatif yang diselenggarakan Informa Queen City Semarang telah efektif untuk lebih mengembangkan disiplin kerja buruh

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil diatas, terdapat kesimpulan yang sudah diringkas yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan Informa Queen City Semarang tidak terpengaruh oleh pengembangan karir, karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05.
2. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Informa Queen City Semarang.
3. Melalui reward, pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai, karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penghargaan secara bersamaan, karena karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05

Berdasarkan kesimpulan diatas maka, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai semacam perspektif dalam eksplorasi lebih lanjut. Disarankan agar penelitian tambahan memperhitungkan variabel tambahan yang terkait dengan studi sumber daya manusia perusahaan. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan memperluas sampel penelitian daripada hanya berfokus pada satu perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, K. and Romli, T, (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Ayu, L., Josiah, T., & AHIRUDDIN, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 31-37.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.

- Margahana, Helisia, Garaika. (2019). "The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach." *International Journal of Entrepreneurship* 23(2):1–9.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal manajemen*, 5(2), 117-128.
- Rahardja, U., Lutfiani, N., & Rahmawati, R. (2018). Persepsi mahasiswa terhadap berita pada website APTISI. *Sisfotenika*, 8(2), 117-127.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D*. Alfabeta CV
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.