

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK CARGO PEKANBARU

Oleh:

Muazzan Alamsyah¹ & Seno Andri²
Muazzan90@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298

ABSTRACT

Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of career development and the commitments made by PT. Logistics Cargo Indah Pekanbaru on the performance of its employees. PT. Logistics Cargo Indah Pekanbaru is one of the delivery service company private commercial enough in the eyes of the people of Indonesia, especially the townspeople. PT. Logistics Cargo Indah Pekanbaru has implemented career development and organizational commitment to employees to induce employees to better performance in which will be able to cause a sense of employee loyalty to the company.

In this case the optimal performance of employees and work in accordance with the standards of the company will be able to realize the company's goals. In this study, the population is consumers who use the services of PT. Logistics Cargo Indah Pekanbaru as many as 100 people by distributing questionnaires / questionnaire and interviews.

The study concluded that the impact of career development and a commitment to employee performance in PT. Logistics Cargo Indah Pekanbaru. With evidence of regression calculation results show that thitung career development of (5.766) > t table (2.002) and Sig. (0,000) < 0.05. What this means is that the variable career development have significant influence on employee performance. Then evidenced by the value of the t variable of organizational commitment (4.017) > t table (2.002) and Sig. (0,000) < 0.05. What this means is that the variable organizational commitment significantly influence employee performance.

Keywords: The Influence Of Career Development And Organizational Commitment And Employee Performance.

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang dimana perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, terutama dibidang jasa pengiriman paket. Hal tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif untuk menghadapi

pesaingnya yang memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para karyawan dan kebutuhan konsumen.

Keberadaan pengembangan karir juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumberdaya manusia, yang mana persepsi karyawan terhadap pengembangan

karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya diperusahaan. Karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja.

Dalam hal ini PT. Indah Logistik Cargo setiap karyawan yang bekerja di PT. Indah Logistik Cargo harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Namun

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Demi mencapai visi dan misi perusahaan, PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru tentunya harus menjalankan perusahaan dengan baik, dan tentu itu hanya bisa dilakukan dengan sumberdaya manusia yang berkualitas pula. Untuk itulah perusahaan perlu adanya penerapan pengembangan karir dan komitmen organisasi yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Pada tabel 1.3 berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan yang ada pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru Tahun 2014

No	Jabatan & Bagian-Bagian	Jumlah
1	Direktur	1

2	Area Manajer Sumatra	1
3	Manajer Operasional	1
4	Manajer Keuangan	1
5	Kepala Cabang Pekanbaru	1
6	Kepala Bagian Tax Accounting	1
7	Kepala Bagian Driver Luar Kota/ Staff	28
8	Kepala Bagian Driver Dalam Kota/ Staff	24
9	Kepala Bagian Logistik Outbound/ Staff	25
10	Kepala Bagian Logistik Inbound/ Staff	23
11	Kepala Bagian Customer Service/ Staff	16
12	Kepala Bagian Marketing/ Staff	11
13	Kepala Bagian Administrasi Cash dan BB/ Staff	10
14	Kepala Bagian Administrasi dan Bulanan/ Staff	10
15	Kepala Bagian HRD	1
	Jumlah	154

Sumber : *PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru 2015*

Dilihat dari tabel 1.3 tercantum beberapa jabatan yang ada pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, yang keseluruhan karyawannya berjumlah 154 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH LOGISTIK CARGO PEKANBARU”**.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diperlukan pengembangan karir dan komitmen organisasi. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **“Adakah pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru ?”**.

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengembangan karir pada karyawan PT. Indah Cargo Logistik.
- b. Menganalisis komitmen organisasi pada PT. Indah Cargo Logistik.
- c. Menganalisis kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik.
- d. Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik.

2. Manfaat Penelitian :

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai penerapan pengembangan karir dan komitmen dalam suatu perusahaan/instansi.
- b. Manfaat Praktis
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah pengembangan karir dan komitmen organisasi.

C. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial. Mathis dan Jackson (2002:27) menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumberdaya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Pengembangan karir merupakan tahap atau bagian dari proses perencanaan sumberdaya manusia secara keseluruhan. Mathis dan Jackson (2002:52) menyatakan bahwa kebijakan akan pengembangan karir mempunyai dua pendekatan

pengembangan yaitu ditempat kerja dan diluar tempat kerja melalui pendekatan peningkatan pendidikan, pelatihan dan terjadinya mutasi dalam suatu lingkup organisasi.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan sumberdaya manusia dalam organisasi perlu dididik, dilatih dan dimutasi untuk mewujudkan efektivitas pengembangan karir.

Secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karir dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu **pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan.**

2. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi.

Luthans (2005:64) mendefinisikan *The organization commitment as the relative strong from individual identification and participation with organization.* Komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Selanjutnya Ibrahim (2008:525)

mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen, yaitu:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
2. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*)

sumberdaya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Murty dan Hudiwinarsih (2012:216) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Penelitian yang Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

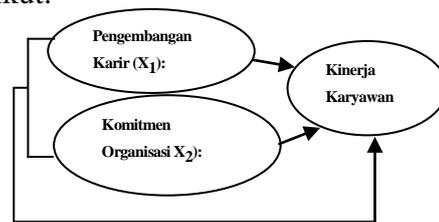
Tabel 1.4

Penelitian yang Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Kompensasi Berpengaruh tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional Berpengaruh tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2	Rida Seicalia Patryani 2012	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Agro Cabang Bandung	Pengembangan karir yang dilaksanakan di Bank Agro cabang Bandung mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Bank Agro cabang Bandung.

5. Kerangka Berpikir

Karyawan dalam bekerja tentunya membutuhkan rasa kepercayaan yang diberikan oleh organisasinya. Berdasarkan kerangka berpikir dan table 1.4 penelitian yang relevan di atas mengenai pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1

D. Hipotesis

Hipotesa merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa.

Dalam penulisan ini mempunyai variabel dari:

1. Variabel Independen (X_1), yaitu pengembangan karir dengan dimensi sebagai berikut:
 - Pendidikan
 - Mutasi
 - Promosi jabatan
2. Variabel Dependen (X_2), yaitu komitmen organisasi dengan dimensi sebagai berikut:
 - Komitmen afektif
 - Komitmen berkelanjutan
 - Komitmen normatif
3. Variabel Dependen (Y), yaitu kinerja karyawan dengan dimensi sebagai berikut:
 - Kuantitas
 - Kualitas
 - Jangka waktu

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesa sebagai berikut:

“ Diduga pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru ”

E. Konsep Operasional dan Teknik Pengukuran.

1. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam menganalisa penelitian ini dan juga menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran penelitian ini, maka disini akan digunakan konsep operasional dari Pengaruh Pengembangan karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, sebagai berikut:

a. Variabel Pengembangan Karir (X_1)

1. Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan. Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan tinggi.
2. Mutasi karyawan merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam lingkup organisasi.
3. Promosi jabatan pada dasarnya merupakan kebutuhan dasar bagi karyawan yang ingin maju dan berkembang. Pentingnya promosi jabatan membuat setiap karyawan untuk berprestasi, memiliki pengalaman dan menguasai bidang kerja. Melakukan promosi jabatan merupakan akses penting bagi suatu organisasi yang maju dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Dalam komitmen organisasi ada tiga komponen komitmen yaitu:

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	Pengembangan Karir (X_1) (Mathis dan Jackson) (2007)	Pendidikan	Formal	1
			Pengembangan	2
		Mutasi	Kemampuan Tanggung Jawab	3 4
2	Komitmen Organisasi (X_2) (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge) (2008:100)	Komitmen Afektif	Kedekatan	7
			Emosional	8
			Keterlibatan	8
		Komitmen Berkelanjutan	Kesadaran	9
			Merasa memiliki	10
			Komitmen Normatif	Ketertarikan
3	Kinerja Karyawan (Y) (Mathis dan Jackson) (2002:78)	Kualitas	Ketepatan	13
			Ketelitian	14
		Kuantitas	Kecepatan	15
			Sesuai Target	16
		Jangka Waktu	Lama Kerja	17
			Jumlah	18

1. Komitmen afektif dapat dijelaskan sebagai hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif.
2. Komitmen berkelanjutan, komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif, perasaan karyawan untuk bertanggungjawab menjadi bagian dari organisasi.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas

terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Jangka waktu kerja, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.

2. Operasional Variabel

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka penulis perlu menyusun definisi dan konsep operasional variabel yang terdiri atas deskripsi variabel, indikator, dan skala yang di gunakan dalam penelitian ini. Konsep ini di buat sebagai landasan untuk menyusun instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti. Adapun definisi dan konsep operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Interval Skor Variabel Komitmen Organisasi

Interval Skor	Kategori Lokasi
616-714	Sangat Tepat
517-615	Tepat
418-516	Kurang Tepat
221-319	Tidak Tepat
122-220	Sangat Tidak Tepat

Langkah pengukuran skala likert pada variabel Kinerja Karyawan.

1. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 3 dimensi yaitu kualitas, kuantitas dan jangka waktu.
2. Pengukuran dengan skala likert ini dilakukan dengan penilaian:
 - Sangat Setuju/ Sangat Tinggi = Skor 5
 - Setuju/ Tinggi = Skor 4
 - Kurang setuju/ Sedang = Skor 3
 - Tidak Setuju/ Rendah = Skor 2
 - Sangat Tidak Setuju/ Sangat Rendah = Skor 1
3. Dari tiga dimensi masing-masing dimensi terdiri dari 2 indikator.

4. Penilaian masing-masing dimensi untuk rentang interval kinerja karyawan yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 2 \\ 5 \times 61 &= 610 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 2 \\ 1 \times 61 &= 122 \end{aligned}$$

$$\text{Rentang interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

$$= \frac{610 - 122}{5} = 98$$

Tabel 1.9
Interval Skor Variabel

Interval Skor	Kategori Komitmen
1542 – 1835	Sangat Tepat
1248 – 1541	Tepat
954 – 1247	Kurang Tepat
660 – 953	Tidak Tepat
366 - 659	Sangat Tidak Tepat

F. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Yang mana terletak di Jl. S. Amin No. 165 Kecamatan Tampan Pekanbaru. Adapun yang menjadi alasan adalah karena PT. Indah Logistik Cargo merupakan salah satu perusahaan jasa yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda,

2. Populasi dan Sampel

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 kesimpulan (**Sugiyono, 2006:109**). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru yang berjumlah 154 orang.

Menurut **Hidayat Syah (2010 : 137)** sampel adalah bagian *representative* dari keseluruhan atau kelompok yang lebih besar yang disajikan untuk pemeriksaan atau sebagai bukti kualitas. Sedangkan

yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini dipilih secara acak dari populasi tersebut agar penelitian ini valid, yaitu dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode **slovin** (umar 2003:146).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + 154(10\%)^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + 1.54}$$

$$n = \frac{154}{2.54}$$

$$= 60.62 \text{ atau } 61$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi yang ada di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Maka sampel dari penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan yang bekerja pada PT. Indah Cargo Logistik Pekanbaru.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini,

peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkannya kepada karyawan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru untuk menjawab pertanyaan tersebut.

2. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

5. Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan menggunakan alat regresi linear berganda dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam interval, dan dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2006:169)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

ε = Standar error

Dengan nilai : (Sugiyono, 2006:171)

$$(i) \quad n a + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} = \sum_{i=1}^n y_i$$

(ii)

$$a \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i}^2 + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} x_{1i} = \sum_{i=1}^n x_{1i} y_i$$

(iii)

$$a \sum_{i=1}^n x_{2i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{2i} x_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i}^2 = \sum_{i=1}^n x_{2i} y_i$$

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear berganda dilihat dengan rumus : (**Sugiyono, 2006: 148**)

$$R_{y.12}^2 = 1 - \frac{JKG}{(n-1)s_y^2}$$

JKG : Jumlah Kuadrat Galat
 s_y^2 : Jumlah Kuadrat y
(terkoreksi)

Dimana :

$$s_y^2 = \frac{n \sum y^2 - (\sum y)^2}{n(n-1)}$$

$$JKG = \sum y^2 - a \sum y - b_1 \sum x_1 y - b_2 \sum x_2 y$$

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus : (**Sugiyono, 2006:150**)

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana : t_0 : nilai t_{hitung}
n : Jumlah sampel
r : Koefisien korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (Pengembangan Karir) dan X_2 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

1. H_1 (pertama) : $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_0 (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$
2. H_2 (kedua) : $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_0 (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

1. H_1 : ada pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

2. H_0 : tidak ada pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

3. H_2 : ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

4. H_0 : tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

6. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka item pertanyaan tersebut valid (**Riduwan & Sunarto,2007:353**).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r_{tabel} nya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (**Riduwan & Sunarto,2007:353**).

7. Pengujian Hipotesis dan Kofisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Yaitu sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan bagaimana pengaruh dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik. Berikut adalah pedoman untuk mengetahui kekuatan dari hubungan variabel bebas dan variabel terikat:

Tabel 1.9
Interprestasi Koefisien Kolerasi

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2006:214)

3. Hasil Penelitian

A. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Pengembangan karir merupakan tahap atau bagian dari proses perencanaan sumberdaya manusia secara keseluruhan.

Dari pertanyaan indikator yang diajukan untuk mengukur pengembangan karir akan didapatkan hasil pembahasan yang dijelaskan dengan teknik interval yang tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun pembahasan deskriptif pengembangan karir pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru adalah sebagai berikut.

1. Pendidikan

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga

jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pendidikan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Prestasi Kerja	11 (18,0%)	16 (26,2%)	28 (45,9%)	4 (6,6%)	2 (3,3%)	213	61
2	Pengalaman Kerja	13 (21,3%)	15 (24,6%)	27 (44,3%)	6 (9,8%)	-	218	61
Jumlah							431	

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.7 menunjukkan bahwa indicator formal dengan jawaban sangat setuju (SS) 12 responden (19,7%), Setuju (S) 14 Responden (23,0 %), Kurang Setuju (KS) 29 responden (47,5%), tidak setuju (TS) 5 responden (8,2%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indicator formal memiliki tanggapan positif hanya 19,7% dan 23,0% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indicator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indicator formal yang kurang setuju tidak di jaga dengan baik.

2. Mutasi

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap mutasi pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Tanggapan Responden Terhadap
Mutasi pada PT. Indah Logistik Cargo
Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kesadaran	15 (24,6%)	16 (26,2%)	16 (26,2%)	13 (21,3%)	1 (1,6%)	214	61
2	Merasa memiliki	12 (19,7%)	15 (24,6%)	28 (45,9%)	6 (9,8%)	-	216	61
Jumlah							430	

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.8 menunjukkan bahwa indikator kemampuan dengan jawaban sangat setuju (SS) 10 responden (16,4%), Setuju (S) 11 Responden (18,0%), Kurang Setuju (KS) 31 responden (50,8%), tidak setuju (TS) 8 responden (13,1%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator kemampuan memiliki tanggapan positif hanya 16,4% dan 18,0% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator kemampuan yang kurang setuju tidak di jaga dengan baik.

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan pada dasarnya merupakan kebutuhan dasar bagi karyawan yang ingin maju dan berkembang. Pentingnya promosi jabatan membuat setiap karyawan untuk berprestasi, memiliki pengalaman dan menguasai bidang kerja. Melakukan promosi jabatan merupakan akses penting bagi suatu perusahaan yang maju dan berkembang.

Pemberian promosi jabatan tersebut ditentukan oleh pencapaian prestasi kerja, pengalaman kerja, dan penguasaan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga layak untuk dipromosikan.

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap promosi jabatan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Tanggapan Responden Terhadap
Promosi Jabatan pada PT. Indah
Logistik Cargo Pekanbaru

No	Dimensi	Kategori Responden					Skor	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pendidikan	22	27	58	13	2	420	Kurang Tepat
2	Mutasi	20	21	62	17	2	406	Kurang Tepat
3	Promosi Jabatan	24	31	55	10	2	431	Kurang Tepat
Jumlah skor = 1,257								
Kategori penilaian = Tepat								

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.9 menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja dengan jawaban sangat setuju (SS) 11 responden (18,0%), Setuju (S) 16 Responden (26,2%), Kurang Setuju (KS) 28 responden (45,9%), tidak setuju (TS) 4 responden (6,6%) dan sangat tidak setuju (STS) 2 responden (3,3%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator prestasi kerja memiliki tanggapan positif hanya 18,0% dan 26,2% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator prestasi kerja yang kurang setuju tidak di jaga dengan baik.

Tabel 3.10

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir pada

No	Dimensi	Kategori Responden					Skor	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Komitmen Afektif	21	28	47	24	2	408	Kurang Tepat
2	Komitmen Berkelanjutan	27	31	44	19	1	430	Kurang Tepat
3	Komitmen Normatif	24	30	50	17	1	425	Kurang Tepat
Jumlah skor = 1,263								
Kategori penilaian = Tepat								

PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 3.10 rekapitulasi penelitian ini adanya tiga dimensi yang memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, meski pada dasarnya jika dilihat dari masing-masing indikator tanggapan responden kurang setuju, namun jika di gabungkan dan dilaksanakan tiga dimensi tersebut berada pada posisi “tepat” sesuai dengan rentang skor 1248 – 1541 (posisi tepat)

B. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Adapun pembahasan deskriptif komitmen organisasi pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru adalah sebagai berikut.

1. Komitmen Afektif

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap komitmen afektif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Afektif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kecepatan	11 (18,0%)	9 (14,8%)	32 (52,5%)	8 (13,1%)	1 (1,6%)	204	61
2	Sesuai Target	4 (6,6%)	16 (26,2%)	36 (59,0%)	5 (8,2%)	-	202	61
Jumlah							406	

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.11 menunjukkan bahwa indikator kedekatan emosional dengan jawaban sangat setuju (SS) 15 responden (24,6%), Setuju (S) 11 Responden (18,0%), Kurang Setuju (KS) 18 responden (29,5%), tidak setuju (TS) 16 responden (26,2%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator kedekatan emosional memiliki tanggapan positif hanya 24,6% dan 18,0% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator prestasi kerja yang kurang setuju tidak di jaga dengan baik.

2. Komitmen Berkelanjutan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap komitmen berkelanjutan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut:

Tabel 3.12
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Berkelanjutan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Keterarikan	9 (14,8%)	19 (31,1%)	32 (52,5%)	1 (1,6%)	-	219	61
2	Loyalitas	15 (24,6%)	11 (18,0%)	18 (29,5%)	16 (26,2%)	1 (1,6%)	206	61
Jumlah						425		

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.12 menunjukkan bahwa indikator kesadaran dengan jawaban sangat setuju (SS) 15 responden (24,6%), Setuju (S) 16 Responden (26,2%), Kurang Setuju (KS) 16 responden (26,2%), tidak setuju (TS) 13 responden (21,3%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator kesadaran memiliki tanggapan positif hanya 24,6% dan 26,2% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator kesadaran yang kurang setuju tidak di jaga dengan baik.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normative untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi. Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap komitmen berkelanjutan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut:

Tabel 3.13

Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Normatif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kemampuan	10 (16,4%)	11 (18,0%)	31 (50,8%)	8 (13,1%)	1 (1,6%)	204	61
2	Tanggung Jawab	10 (16,4%)	10 (16,4%)	31 (50,8%)	9 (14,8%)	1 (1,6%)	202	61
Jumlah						406		

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.13 menunjukkan bahwa indikator ketertarikan dengan jawaban sangat setuju (SS) 9 responden (14,8%), Setuju (S) 19 Responden (31,1%), Kurang Setuju (KS) 32 responden (52,5%), tidak setuju (TS) 1 responden (1,6%) dan sangat tidak setuju (STS) tidak menjawab. Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator ketertarikan tanggapan positif hanya 14,8% dan 31,1% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator ketertarikan yang kurang setuju tidak di perhatikan secara khusus oleh perusahaan.

Tabel 3.14

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kedekatan emosional	15 (24,6%)	11 (18,0%)	18 (29,5%)	16 (26,2%)	1 (1,6%)	206	61
2	Keterlibatan	6 (9,8%)	17 (27,9%)	29 (47,5%)	8 (13,1%)	1 (1,6%)	202	61
Jumlah						408		

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 3.14 rekapitulasi penelitian ini adanya tiga dimensi yang memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, meski pada dasarnya jika dilihat dari masing-masing indikator tanggapan responden kurang setuju, namun jika di gabungkan dan dilaksanakan tiga dimensi tersebut berada pada posisi “tepat” sesuai dengan rentang skor 1248 – 1541 (posisi tepat) Penulis menyimpulkan pada komitmen organisasi ini yang memiliki tiga dimensi tersebut, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan jika dilihat pada tabel di atas dengan jawaban responden setuju dan sangat setuju berjumlah masing-masing 72 dan 89, sangat tidak setuju dan tidak setuju masing-masing berjumlah 60 dan 4. Dan ketiga dimensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

C. Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain:

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Jangka waktu kerja, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output.

1. Kualitas

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga

jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kualitas pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.15 berikut:

Tabel 3.15
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Ketepatan	10 (16,4%)	12 (19,7%)	30 (49,2%)	7 (11,5%)	2 (3,3%)	204	61
2	Ketelitian	10 (16,4%)	14 (23,0%)	28 (45,9%)	7 (11,5%)	2 (3,3%)	206	61
Jumlah							410	

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.15 menunjukkan bahwa indikator ketepatan dengan jawaban sangat setuju (SS) 10 responden (16,4%), Setuju (S) 12 Responden (19,7%), Kurang Setuju (KS) 30 responden (49,2%), tidak setuju (TS) 7 responden (11,5%) dan sangat tidak setuju (STS) 2 responden (3,3%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator ketepatan tanggapan positif hanya 16,4% dan 19,7% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator ketepatan yang kurang setuju tidak di perhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

2. Kuantitas

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kuantitas pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.16 berikut:

Tabel 3.16
Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas pada PT. Indah Logistik

No	Indikator	Kategori Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Lama Kerja	8 (13,1%)	16 (26,2%)	31 (50,8%)	5 (8,2%)	1 (1,6%)	208	61
2	Jumlah	14 (23,0%)	12 (19,7%)	16 (26,2%)	19 (31,1%)	-	204	61
Jumlah							412	

Cargo Pekanbaru

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.16 menunjukkan bahwa indikator kecepatan dengan jawaban sangat setuju (SS) 11 responden (18,0%), Setuju (S) 9 Responden (14,8%), Kurang Setuju (KS) 32 responden (52,5%), tidak setuju (TS) 8 responden (13,1%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator kecepatan tanggapan positif hanya 18,0% dan 14,8% belum cukup pada kriteria baik, namun jika hanya indikator ini di jalankan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka berada di posisi kurang setuju dari pada tanggapan responden. Namun jika dilihat dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sangat jauh berbeda dari sangat setuju dan setuju, hal ini berpotensi semakin bertambah jika indikator kecepatan yang kurang setuju tidak di perhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kuantitas kerja karyawan.

3. Jangka waktu

Jangka waktu kerja, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Jangka waktu diukur dari pegawai menerima tugas sampai menjadi output. Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden dengan lima kategori menggunakan skala likert yang hasilnya dijelaskan dengan teknik interval, sehingga jawaban responden bisa dijelaskan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap jangka waktu pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3.17 berikut:

Tabel 3.17
Tanggapan Responden Terhadap Jangka Waktu pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Sumber: Data Olahan

Dari table 3.17 menunjukkan bahwa indikator lama kerja dengan jawaban sangat setuju (SS) 8 responden (13,1%), Setuju (S) 16 Responden (26,2%), Kurang Setuju (KS) 31 responden (50,8%), tidak setuju (TS) 5 responden (8,2%) dan sangat tidak setuju (STS) 1 responden (1,6%). Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa untuk indikator lama kerja efek positif hanya 13,1% dan 26,2% belum cukup pada kriteria baik, pada pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi ini untuk lama bekerja masih rendah dan belum sesuai dengan keinginan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru karena posisinya berada pada posisi yang tidak memuaskan. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Dimensi	Kategori Responden					Skor	Kategori
		S	S	K	T	ST		
1	Kualitas	20	26	58	14	4	410	Kurang Tepat

2	Kuantitas	15	25	68	13	1	406	Kurang Tepat
3	Jangka Waktu	22	28	47	24	1	412	Kurang Tepat
Jumlah skor = 1,228								
Kategori penilaian = Kurang Tepat								

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 3.18 rekapitulasi penelitian ini memiliki tiga dimensi yang memiliki efek negatif dari pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi. Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa yang menjawab sangat setuju hanya X_1 57 jawaban dari responden, setuju 79, X_2 kurang setuju 173, sementara tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 51 dan 6 jawaban dari responden. Namun jika digabungkan secara keseluruhan, skor tersebut 1,228 belum kategori baik namun berada pada posisi yang kurang tepat. Dalam hal ini perlu adanya

D. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

1. Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan proses SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.19

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t-hitung
Konstanta	2,372	1,374
Pengembangan karir	0,494	5,766
Komitmen organisasi	0,366	4,017
$R = 0,812^a$ $R \text{ Square} = 0,659$ $\text{Adjusted } R = 0,647$		

Sumber: Data olahan peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Dari hasil regresi linear berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar

2,372. Koefisien variable pengembangan karir sebesar 0,494 dan koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,366. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 2,372 + 0,494X_1 + 0,366 X_2$$

Keterangan :

= Kinerja Karyawan

= Kostanta

= Koefisien regresi variabel dependen

= Pengembangan karir

= Komitmen organisasi

Hasil analisisnya selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Kinerja karyawan = 2,372 + 0,494 Pengembangan karir + 0,366 Komitmen organisasi.

Arti angka-angka dalam persamaan regresi berganda diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,372. Artinya adalah apabila pengembangan karir dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 2,372.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir positif, yaitu 0,494. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,494.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi positif, yaitu 0,366. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,366.

1. Pengujian Hipotesis dan Koefisien Regresi

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase kontribusi variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2). Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai

R Square sebesar 0,659. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya 34,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 3.20
Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	Keeratan hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Keeratan hubungan rendah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2006: 214)

b. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 61 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 58 : 0,025 \\ &= 2,002 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat terbukti bahwa hipotesis alternatif dapat diterima bahwa kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar (5,766) > t tabel (2,002) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dibuktikan dengan nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar (4,017) > t tabel (2,002) dan Sig.(0,000) <

0,05. Artinya adalah bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memiliki tanggapan yang baik dari responden namun tidak memiliki efek yang benar positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
2. Komitmen organisasi memiliki tanggapan yang baik dari responden namun pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, bahkan kinerja karyawan berada posisi kurang tepat di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
3. Kinerja karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sangat lemah, berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada kinerja karyawan berada posisi kurang tepat di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
4. Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada posisi yang baik, namun efek nya terhadap kinerja karyawan pada posisi kurang tepat PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

B. Saran

1. Pimpinan perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru lebih mengevaluasi tentang program pengembangan karir PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
2. Pimpinan perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru lebih memperhatikan komitmen organisasi yang dilaksanakan untuk karyawan.
3. Pimpinan perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru agar meningkatkan kinerja karyawan nya dengan baik.
4. Pengembangan karir dan komitmen organisasi di jalankan dengan lebih baik lagi dan mengevaluasi tentang kinerja

karyawan dan mengontrol setiap masing-masing bidang pekerjaan.

Sumberdaya Manusia,
Yogyakarta : Amara Books.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fouzia., Monazza, Hafsa, Mehak, Asma, Mediha, Hina Saba. 2011. *"The Effects of Job Stress and Job Performance on Employee's Commitment"*. *European Journal of Scientific Research, Volume 60 No. 2. pp. 267-276.*
- Becker, Goncalves, 2008. *Good Loyalty Strategic Approach. Prentice Hall International Inc.* New Jersey.
- Cahyono, Dani, 1992. *Pengukuran Komitmen Karyawan dalam Aktivitas Kerja.* Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Canter, Sharpe, 2008. *The Human Resource Management. 10th Edition*, Prentice Hall, Ohio University Press.
- Christine, W.S., Oktorina, Megawati, dan Mula, Indah. 2010. *"Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)"*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 2. Hal 121-132* Jakarta Selatan: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Clierrington, David J., 1994. *Organization Behavior; The Management of Individual and Organizational Performance, A Division of Simon of Schuller inc.*
- Dharma, Surya, 2002, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, dalam Soetjipto, Budi, et.al., 2002, *Paradigma Baru-Manajemen*
- Drever, A. Steven, 2006. *Measure Loyalty: Reexamination and Extension. Journal of Marketing. Vol. 56. July, 55-68.*
- Gary Dessler. 2003. *Human Resources Development.* Prentice Hill
- Gimbart, John D., 2008. *Behavior Principles in Organization Everyday Life.* 2nd ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Gomes, 2003, *Human Resource Management Handbook.* Published by Ohio University Press.,
- Hasbullah. 2005, *Dasar Ilmu Manajemen SDM*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Hall, WE, 2001. *Perspective The Human Resource Management. Harper and Row*, New York.
- Ibrahim, Amin. 2008. *Pokok-Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya.* Bandung, Refika Aditama.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; The .Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Majorsy, Ursa. 2007. *"Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf*

- Pengajar Universitas Gunadarma". Jurnal Psikologi, Volume 1 No. 1. Hal 64-74* Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, M, 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta, PT Bumi Aksara
- M. Manulang, Drs., 1994, *Management Personalia*. Cetakan ke-13, Ghalia Indonesia.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti. 2012. *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)"*. The Indonesia Accounting Review, Volume 2 No. 2. Hal 215-228 Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Nicholas, James L., , 2002. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Nisbith, Zenith, 2003. *Development Career Theories for Organization*. <http://www.journalmotivation.com> id.
- Notoatmodjo Soekidjo, 1992, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Rasimin, 1988. *Paradigma SDM dalam Komitmen Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ridwan, & Sunarto, H, *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge, 2008, *"Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku I"*, Jakarta: Salemba Empat, penerjemah, Diana Angelica.
- Sastrohadiwiryo S, B, Dr, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, PT. Toko Agung.
- Sheldon, John., 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2006.