

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARO

Dearma Sariani Sinaga

Universitas Darma Agung

dearmasinaga2@gmail.com

Julhendri Sinaga

Institut Sains dan Teknologi TD. Pardede

julhenrisinaga07@gmail.com

Frisderesia Sinaga

Universitas Darma Agung

frisderesiasinaga@gmail.com

Abstract *The purpose of the research is to see if "The Career-Influence Development and Conflict Effect The Work Productivity in Financial Management Revenue and Expenditure Asset of Karo Regency." The sample in this study is 41 people ". Data collection techniques using questionnaires. From the results of the linear regression multiple test that a partial value is known to be count x_1 ($7.780 > T_{table} = 1.682$ meaning there is a career-development influence on work productivity. Count x_2 ($3.462 > T_{table} = 1,682$ meaning there is the impact of conflict on work productivity. There are simultaneously significant effects of career development and conflict on career development. This is proved that partial testing (test-f) is known by $F_{count} > F_{table}$ and sig-p value 0.05. Adjusted R square value: 0.782 means that the overall impact of career development and conflict of the work productivity is 78.2%. The most influential variable in occupational productivity is career development of 67%. The conclusion of this research is that there is a career-development effect on work productivity, there is a conflict on work productivity, and there is a career-development and conflict on work productivity*

Keywords *Career Development, Conflict and Work Productivity*

I. PENDAHULUAN

Pengembangan karir yang diinginkan oleh seseorang harus didukung dengan pencapaian hasil kerja dimana seseorang dengan kebebasan berkerja untuk meraih karir dimasa yang akan datang. Target sasaran yang dengan jelas harus diraih dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan nonformal. Karir yang dicapai merupakan usaha dengan penuh pertanggungjawaban atas beban kerja yang harus diselesaikan tanpa hambatan. Karir yang baik dapat dicapai jika seorang pekerja bisa melakukan perkerjaannya

dengan baik dan melakukan terobosan kearah yang lebih baik baik dari hasil pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Didalam meningkatkan karir terdapat beberapa konflik yang harus dihadapi dengan bijaksana sehingga konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sasaran. Sebagian orang suka menghindari konflik dalam bekerja sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Konflik bukan hal yang negative jika dipandang dari sudut pandang yang positif, tetapi konflik dapat membawa perubahan kearah yang lebih baik lagi. Dengan adanya konflik pada tempat kerja itu membuktikan setiap pekerja yang ada disana bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Konflik bisa menambah semangat para pekerja dalam bekerja, pekerja dapat menunjukkan sisi kompeten dalam dunia pekerjaan yang digelutinya. Konflik dari segi positif merupakan persaingan yang sehat antar pegawai sehingga para pegawai berlomba lomba untuk menunjukkan produktifitasnya dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan karir para pegawai kearah yang positif. Jika produktifitas pegawai meningkat otomatis target yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimum.

Pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan banyak pegawai melakukan pengembangan karir sesuai dengan jenjang yang harus dilalui. Pengembangan karir akan diraih setelah setiap pegawai melewati tahapan-tahapan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun dalam meraih jenjang karir atau dalam melaksanakan pekerjaan sering juga mengalami konflik apalagi dalam suatu ruangan kerja dengan karakter dan selisih pendapat sering dialami. Konflik dalam tempat kerja sering terjadi walau tanpa disengaja bahwa akan mengganggu produktifitas kerja. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.**

II. LANDASAN TEORI

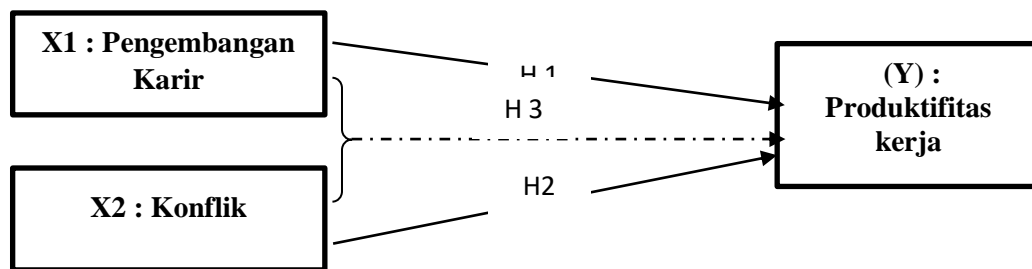
Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Menurut Sedarmayanti. (2015:103) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Di mana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Konflik adalah sebuah pertarungan dan benturan, perdulatan, pertengkaran kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan, pergulatan mental, penderitaan batin Kartini Kartono. (2017:132). Konflik karyawan menjadi hal yang umum dijumpai yang bergelut dengan persoalan karyawan di perusahaan. Mulai dari atasan yang mengeluh tentang kinerja bawahannya, seorang karyawan yang bermasalah dengan karyawan lainnya, karyawan yang kerjanya tidak optimal karena masalah personal. Beberapa permasalahan tersebut mungkin terdengar

sederhana, namun bagaimana mengatasi adanya konflik kerja tersebut menjadi tantangan tersendiri tentunya akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian konflik adalah silang pendapat antara individu atau kelompok dengan tujuan dan persepsi yang berbeda.

Menurut Timpe (2017:204) produktivitas merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Seseorang dengan keleluasaan yang dimiliki akan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang tinggi yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. Capaian pekerjaan dengan tepat waktu akan lebih efisien dengan dan dapat diprediksi tindakan atau pekerjaan yang akan dilakukan dikemudian hari sehingga semakin produktif. Produktifitas adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan perkerjaan yang terukur untuk mencapai tujuan.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- H1 : Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
- H2 : Konflik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
- H3 : Pengembangan Karir dan Konflik Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

III. METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebanyak 41orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

JENIS DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dengan pemberian skor yang diisi oleh para responden.

METODE ANALISA DATA

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan apakah hasil estimasi regresi terbebas dari bias yang mengakibatkan data tidak valid sehingga regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal.(Manurung (2005:48).

1. Normalitas

Untuk memastikan terdistribusi normal atau tidak sebuah penelitian digunakan uji normalitas pada One Sample Kolmogrov Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Priyatno (2015:26) sebuah penelitian dikatakan terdistribusi normal terjadi jika signifikansi diatas 0,05.

2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji regresi linier pada korelasi antar variabel bebas. Model regresi linier yang baik jika tidak ada korelasi pada variabel independen. Jika diantara variabel bebas saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal yaitu korelasi variabel bebas adalah nol. Dalam penelitian ini ada tidaknya multikolinieritas ditunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1.

3. Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan varians dari residu untuk semua pengamatan dalam model regresi linier. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi linier adalah gejala heteroskedastisitas yang dilakukan melalui pengamatan grafik *scatterplot* model dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

B. REGRESI LINIER BERGANDA

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan kriteria satu variabel dependen dan dua variabel independen. Sesuai dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Menurut Sugiyono, (2016:277), mengemukakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktifitas kerja

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = Konflik

b_i = Koefisien

a = Konstanta

e = *Error*

C. UJI HIPOTESIS

1. Uji – t (Uji Parsial)

Uji – t bertujuan melihat secara parsial hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel X1 adalah pengembangan karir, X2 adalah konflik terhadap Y yaitu produktifitas kerja secara terpisah atau parsial. Bentuk pengujian adalah :

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a tolak. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a terima. Jika angka signifikansi probabilitas $> 0,05$ maka H_0 terima dan H_a tolak. Jika angka signifikansi probabilitas $< 0,05$ maka H_0 terima dan H_a terima.

2. Uji – F (Uji Simultan)

Uji – F bertujuan melihat secara bersama (simultan) hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel X_1 (pengembangan karir) dan X_2 (konflik) sama-sama mempengaruhi Y (produktifitas kerja) dan membandingkan probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5%.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi bertujuan menentukan persentase total variasi pada variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas dengan menggunakan Adjusted R Square. Koefisien determinan (R^2) menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan yang baik harus mendekati satu bukan mendekati nol.

IV. HASIL PENELITIAN

A. ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan dengan menggunakan uji *Kilmogorov Smirnov* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91874558
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.056
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai *asympt. Sig (2-tailed)* adalah 0.973 dan lebih besar dari *sig- α (0,05)*. Artinya memenuhi syarat uji normalitas yaitu nilai *sig-p > sig- α (0,05)*, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

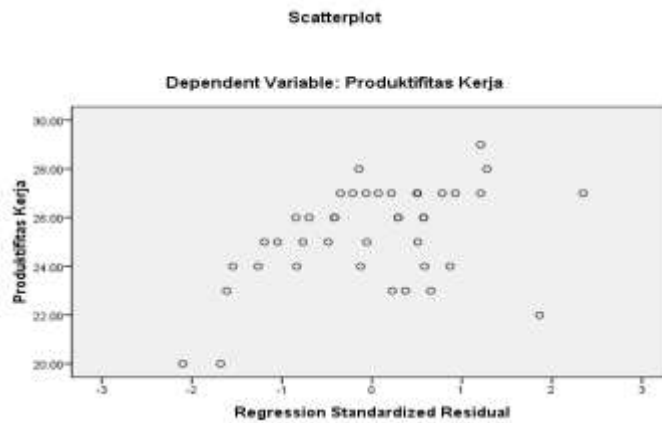
Tabel 2 Uji Mutikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.702	1.425
Konflik	.702	1.425

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai tolerace variabel (X_1) dan (X_2) adalah 0,702 lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF variabel (X_1) dan (X_2) adalah 1,425 lebih kecil dari 10 sehingga memenuhi persyaratan uji multikolinearitas yaitu jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X_1) dan (X_2) tidak mengandung gejala mutikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.804	1.631		3.559	.001
Pengembangan Karir	.670	.086	.686	7.780	.000
Konflik	.266	.077	.305	3.462	.001

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.804 + 0,670 X_1 + 0,266 X_2$$

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 5,804, artinya produktifitas kerja sebesar 5,804jikapengembangan karir dan konflik jika dimasukkan dalam persamaan.

2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,670 artinya jika pengembangan karir naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,670.
3. Nilai koefisien regresi konflik (X_2) sebesar 0,266 artinya jika konflik naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka produktifitas kerja akan naik sebesar 0,266.

C. HIPOTESIS

1. Uji – t (Uji Parsial)

Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel regresi.

a. Variabel Pengembangan Karir

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_1 (pengembangan karir) diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,780$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,682 maka keputusan menerima H_a dan menolak H_o karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

b. Variabel Konflik

Hasil pengujian SPSS diperoleh variabel X_2 (konflik) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,462 dengan nilai $t_{tabel} = 1,682$ maka menerima H_a dan menolak H_o karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

2. Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama (simultan). Dari hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Uji-F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.114	2	64.557	72.657	.000 ^a
Residual	33.764	38	.889		
Total	162.878	40			

a. Predictors: (Constant), Konflik, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 72,657 dengan nilai $F_{tabel} = 3,23$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja atau H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 ^a	.793	.782	.94261	.793	72.657	2	38	.000

a. Predictors: (Constant), Konflik, Pengembangan Karir

Hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,782. Artinya besaran pengaruh variabel pengembangan karir dan konflik terhadap produktifitas kerja sebesar 78,2%, sedangkan sisanya yaitu 21,8% produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dan lain lain.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneletian dan kajian yang tela diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 7,780$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,682.
2. Variabel konflik(X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 3,462$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,682.
3. Variabel pengembangan karir (X₁) dan konflik (X₂) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 72,657 dengan nilai $F_{tabel} = 3,23$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2015). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ahmad Tohardi. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju. Bandung.
- Arep dan Tanjung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEC.
- Dale, Timpe. (2017). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Fathoni, Adburrahman. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Gulo, W. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo

- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- John Suprihanto dan Djati Julitriarsa. (2016). *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Kartini Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Kelima. Jakarta: Refika Aditama.
- Manurung, Jonni. (2005). *Ekonometrika: Teknik Pemodelan Dasar dan Lanjutan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Martono, Nanang. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- M Kadarisman (2017). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Nasution, Mulia. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Samsudin, Sadili. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sodang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofian. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Cetakan Ke- 17. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wursanto, IG. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.