

---

## **PENGARUH *OVER TIME* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN**

**Febby Mumtaza<sup>1</sup>, Basariah<sup>2</sup>, Mierna Zulkarnaen<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Dharmawangsa

[febby.taza@gmail.com](mailto:febby.taza@gmail.com) , [basariah77@gmail.com](mailto:basariah77@gmail.com) , [miernazulkarnaen@dharmawangsa.ac.id](mailto:miernazulkarnaen@dharmawangsa.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 25 Juni 2022

Revised: 28 Oktober 2022

Accepted: 22 Desember 2022

**Keywords:** *Over Time, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

*Abstract:* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *over time* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. SOCFIN INDONESIA Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 190 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan sebanyak 66 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *over time*  $t_{hitung} 2,369 > t_{tabel} 1,669$  pada signifikan  $0,021 < 0,05$  dalam arti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *over time* terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir memiliki  $t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 1,669$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$  dalam arti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara bersama-sama *over time* dan pengembangan karir  $F_{hitung} 11,086 > F_{tabel} 3,14$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti *over time* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA Medan.

---

## **PENDAHULUAN**

Meningkatkan tenaga kerja tidak selalu bisa dilakukan, disebabkan tidak mudahnya mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Oleh sebab itu dilakukannya kerja lembur (*over time*) dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada. dan terlebih lagi jika tenaga kerja berasal dari daerah lain yang jauh sehingga mereka harus tinggal dilokasi perusahaan, maka mempekerjakan mereka setelah jam kerja normal dianggap sebagai solusi yang efektif untuk mempercepat penyelesaian tugas perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarah pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas

dan tanggung jawab. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, memberikan kontribusi, memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah disepakati.

Menurut (Thomas, 2002)) *Over time* (lembur) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali pada kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan.

Disamping itu ketentuan keputusan Menakertrans mengenai kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan libur resmi tidak melanggar kepentingan dan hak pekerja, karena untuk melakukan kerja lembur harus atas persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan kerja lembur. dengan adanya ketentuan waktu kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, maka dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Menurut (Mutiah, 2018) *over time* dapat dijabarkan dalam tiga indikator yakni : 1. Bekerja pada waktu yang panjang bahkan sampai dengan malam hari. Bekerja lebih lama dari jam kerja normal yang telah ditentukan dikarenakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan atau tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Bekerja pada waktu-waktu tertentu (akhir bulan, akhir tahun, dan hari libur resmi). 2. Mengharuskan karyawan bekerja pada akhir bulan, akhir tahun, dan hari libur resmi jika sewaktu-waktu dibutuhkan. 3. Membawa pekerjaan kantor ke rumah. 4. Membawa pekerjaan kantor ke rumah apabila tugas belum diselesaikan pada hari tersebut.

Dampak yang ditimbulkan dari *over time*, menurut Steinmentz (dalam Mutiah, 2018) “beban temporal (misalnya waktu shift panjang) dan waktu kerja tidak teratur (akhir pekan, malam dan hari libur) adalah terkait dengan omset yang diantisipasi, sementara keterbatasan pada jam kerja dan masa istirahat (melebihi waktu istirahat, fleksibilitas dalam shift, melebihi pilihan shift) memiliki dampak positif langsung, tidak hanya pada kualitas layanan tetapi juga pada tujuan untuk berhenti”.

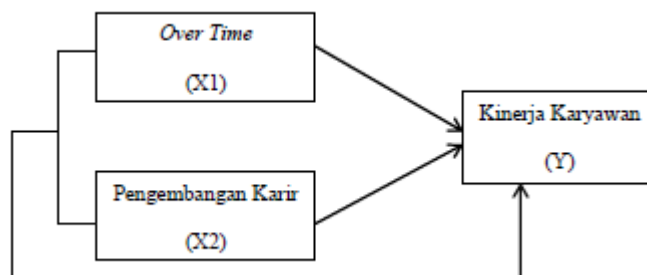
Sedangkan (Fathoni, 2006) mengatakan bahwa *over time* berlebih (lembur) sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga.

Adapun (Sumarningsih, 2014), *Over Time* menyebabkan produktivitas kerja menurun dan mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja. Berdasarkan pendapat di atas dampak yang ditimbulkan dari jam kerja lembur adalah timbulnya stress kerja pada karyawan, produktivitas kerja menurun, kenaikan biaya tenaga kerja, dan terjadinya *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan.

Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk menggambarkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Socfin Indonesia Medan, Jl. Kol. Yos Sudarso No. 106, Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatra Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 190 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin maka besar sampel minimal dari 190 populasi dengan *margin of error* sebesar 10% adalah sebesar 66 responden Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan: wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### DESKRIPSI DATA

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *over time*, 9 pernyataan untuk variabel pengembangan karir dan 9 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, di mana yang menjadi variabel X1 adalah *over timer*, variabel X2 adalah pengembangan karir, variabel Y adalah kinerja karyawan. Kuesioner yang diberikan ini diberikan kepada 66 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 1 Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2

Sangat tidak setuju 1

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 66 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden, persentase sebanyak 50,00%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 responden, persentase sebanyak 50,00%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	20	30,30%
2	30-40 tahun	17	25,75%
3	41-51 tahun	29	43,93%
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100,00%</b>

### Uji Validitas *Over Time* (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas untuk *Over Time* (X1)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1.	Saya dapat menerima pekerjaan yang diberikan diatas jam kerja normal saya	0,250	0,204	Valid
2.	Saya merasa jenuh ketika perusahaan terlalu sering menerapkan pekerjaan yang dilakukan diatas jam kerja normal	0,387	0,204	Valid
3.	Pekerjaan yang diberikan diatas jam kerja normal dapat saya kerjakan dan tidak memberatkan saya	0,586	0,204	Valid
4.	Jika dibutuhkan saya dapat bekerja lebih diwaktu malam hari pada hari kerja biasa	0,488	0,204	Valid
5.	Saya sama sekali tidak merasa terbebani jika bekerja diwaktu malam hari	0,640	0,204	Valid
6.	Saya merasa <i>Over Time</i> pada malam hari terlalu memberatkan	0,440	0,204	Valid
7.	Jika mendesak saya bersedia membawa pekerjaan kantor kerumah	0,402	0,204	Valid
8.	Saya tidak setuju untuk membawa pekerjaan kantor kerumah, karena dapat mengganggu waktu istirahat saya	0,691	0,204	Valid
9.	Membawa pekerjaan kantor kerumah sama sekali tidak memberatkan saya dan tidak mengganggu waktu istirahat saya	0,761	0,204	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Setelah dilakukan pengujian data variabel Over Time (X1) yang terlihat nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel = 0,204. Seluruh pernyataan variabel Over Time adalah valid yaitu nilai *Corrected Item Total Correlatiion* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,204.

### Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas untuk Pengembangan Karir (X2)

No	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya	0,592	0,2042	Valid
2.	Saya tidak terlalu peduli jika pekerjaan saya tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya	0,491	0,2042	Valid
3.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya	0,125	0,2042	Valid
4.	Saya merasa pengembangan karir yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja karyawannya	0,493	0,2042	Valid
5.	Saya merasakan kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya	0,536	0,2042	Valid
6.	Saya merasa kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	0,550	0,2042	Valid
7.	Saya selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0,403	0,2042	Valid
8.	Saya selalu mengenakan atribut perusahaan saat sedang bekerja	0,455	0,2042	Valid
9.	Saya selalu bersikap sopan terhadap atasan saya	0,582	0,2042	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Setelah dilakukan pengujian data variabel Pengembangan Karir (X2) yang terlihat nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel = 0,2042. Seluruh pernyataan variabel biaya produksi adalah valid yaitu nilai *Corrected Item Total Correlatiion* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,2042.

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas untuk Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	0,359	0,2042	Valid
2.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang maksimal	0,519	0,2042	Valid
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan	0,541	0,2042	Valid

ISSN: (Print), ISSN: (Online)

4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,402	0,2042	Valid
5.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat memasuki jam kerja	0,442	0,2042	Valid
6.	Saya menerima dan menyelesaikan tugas yang diberikan	0,566	0,2042	Valid
7.	Saya bekerja sesuai waktu bekerja yang ditentukan perusahaan	0,606	0,2042	Valid
8.	Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan atasan	0,474	0,2042	Valid
9.	Saya akan berhenti bekerja jika sudah waktunya untuk pulang	0,476	0,2042	Valid

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Setelah dilakukan pengujian data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terlihat pada tabel nilai rhitung  $>$  rtabel = 0,2042. Seluruh pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid yaitu nilai *Corrected Item Total Correlatiion* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,2042.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Kritis	Ket
<i>Over Time</i> (X1)	0,654	0,2042	Reliabel
Penegmbanangan Karir (X2)	0,571	0,2042	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,600	0,2042	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's alpha* yaitu variabel *Over Time* (X1), Penegmbanangan Karir (X2), dan Kinerja Karayawan (Y) lebih besar dari 0,204 dapat dikatakan data telah *reliabel*.

### Distribusi Jawaban Responden tentang *Over Time*

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden mengenai *Over Time* yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- dari pertanyaan Saya dapat menerima pekerjaan yang diberikan diatas jam kerja normal saya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 20 yang memiliki *frekuensi* sebesar 30,3%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 yang memiliki *frekuensi* sebesar 48,5%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 10 yang memiliki *frekuensi* sebesar 15,2% dan responden yang memilih tidak setuju sebanyak 4 yang memiliki *frekuensi* sebesar 6,1%, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
- dari pertanyaan Saya merasa jenuh ketika perusahaan terlalu sering menerapkan pekerjaan yang dilakukan diatas jam kerja normal?, ada responden yang memilih sangat setuju sebanyak 9 memiliki *frekuensi* sebesar 13,6%, responden yang memilih

- sejutu sebanyak 43 memiliki *frekuensi* sebesar 65,2%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 14 memiliki *frekuensi* sebesar 21,2%, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%
3. dari pertanyaan Pekerjaan yang diberikan diatas jam kerja normal dapat saya kerjakan dan tidak memberatkan saya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 13 yang memiliki *frekuensi* sebesar 19,7%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 yang memiliki *frekuensi* sebesar 51,5%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 19 yang memiliki *frekuensi* sebesar 28,8%, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
  4. dari pertanyaan Jika dibutuhkan saya dapat bekerja lebih diwaktu malam hari pada hari kerja biasa?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 9 yang memiliki *frekuensi* sebesar 13,6%, responden yang memilih setuju sebanyak 38 yang memiliki *frekuensi* sebesar 57,6%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 19 yang memiliki *frekuensi* sebesar 28,8%, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
  5. dari pertanyaan Saya sama sekali tidak merasa terbebani jika bekerja diwaktu malam hari?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 17 yang memiliki *frekuensi* sebesar 25,8%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 yang memiliki *frekuensi* sebesar 53,0%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 yang memiliki *frekuensi* sebesar 16,7%, dan untuk responden yang memilih tidak setuju sebanyak 3 memiliki *frekuensi* sebesar 4,5%, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.

Hal yang sama dapat dideskripsikan untuk pertanyaan nomor 6 sampai 9.

### **Distribusi Jawaban Responden terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden mengenai Pengembangan Karir yang dinyatakan melalui angket yang disebarkan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. dari pertanyaan saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
2. dari pertanyaan saya tidak terlalu peduli jika pekerjaan saya tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya?, ada responden yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 38 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 14 orang dan untuk responden yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%
3. dari pertanyaan saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun tidak sesuai dengan minat dan keahlian saya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 11 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 43 orang, responden yang memilih kurang

- setuju sebanyak 12 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
4. dari pertanyaan saya merasa pengembangan karir yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja karyawannya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 12 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 39 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 15 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
  5. dari pertanyaan saya merasakan kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dan untuk responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.

Hal yang sama dapat dideskripsikan untuk pertanyaan nomor 6 sampai 9.

#### **Distribusi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban mengenai Kinerja Karyawan yang dinyatakan melalui angket yang disebar dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. dari pertanyaan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 31 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
2. dari pertanyaan Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang maksimal?, ada responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 40 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 9 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
3. dari pertanyaan Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 15 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 45 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 5 yang memiliki *frekuensi* sebesar 7,6%, dan untuk responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.
4. dari pertanyaan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya?, ada responden memilih sangat setuju sebanyak 13 orang, responden yang memilih setuju sebanyak 47 orang, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang, maka jumlah seluruh responden yang memilih sebanyak 66 yang memiliki *frekuensi* sebesar 100%.



Hal yang sama dapat dideskripsikan untuk pertanyaan nomor 5 sampai 9.

### Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan uji regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,306	4.738			3.230	.002
Over Time	.219	.093	.258		2.369	.021
Pengembangan Karir	.390	.103	.413		3.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan tabel di atas, model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,306 + 0,219X_1 + -0,390X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel menjelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 15,306. Hasil ini dapat diartikan, apabila besarnya nilai keseluruhan variabel independen konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel dependennya adalah 15,306.
- Koefisien regresi variabel *over time* (X1) sebesar 0,219. hasil ini dapat diartikan, apabila kualitas *over time* (X1) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219 satuan.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,390. Hasil ini dapat diartikan, bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,390 satuan.

### Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.306	4.738			3.230	.002
Over Time	.219	.093	.258		2.369	.021
Penegmbangan Karir	.390	.013	.413		3.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan hasil uji t pengaruh over time terhadap kinerja karyawan didapat nilai thitung sebesar 2,369 > dari ttabel 1,669, menggunakan signifikan 0,021 < dari 0,5. Hasil

tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwasannya memiliki pengaruh signifikan variabel over time terhadap kinerja karyawan..

## Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.936	2	65.468	11.086	.000 <sup>a</sup>
Residual	372.049	63	5.906		
Total	502.985	63			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Over Time, Pengembangan Karir

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan uji f dapat kita ketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,086 > dari 3,14, menggunakan signifikan sebesar 0,000 < dari 0,5. Maka dapat kita beri kesimpulan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini memperlihatkan bahwasannya memiliki pengaruh signifikan variabel over time dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase variabel Over Time dan Pengembangan Karir terhadap pendapatan Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.510a	.260	.237	2.430	1.924

a. Predictors: (Constant), Pver Time, Penegmbangan Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan hasil penghitungan dapat kita lihat koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,260. Yang berarti 26% variasi variabel kinerja karyawan ditetapkan oleh 2 variabel terikat yakni over time, pengembangan karir. Dan sedangkan sisa lainnya sebanyak 74% mempengaruhi variabel lainnya.

## Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (*over time* dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Over Time* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji *t over time* terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai thitung sebesar  $2,369 >$  dari ttabel sebesar  $1,669$ , menggunakan signifikan sebesar  $0,021 <$  dari  $0,5$ . Hasil tersebut dapat kita beri kesimpulan bahwasannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwasannya terdapatnya pengaruh signifikan *over time* dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nanda Meilyza (2017), yang mengatakan bahwa *over time* memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, yang dimana thitung sebesar  $5,469 >$  ttabel sebesar  $1,983$  dan memiliki signifikan sebesar  $0,000 <$   $0,5$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

Dengan kata lain dapat kita beri kesimpulan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan *over time* terhadap kinerja karyawan, dalam arti adanya pengaruh ataupun hubungan searah antara variabel *over time* dengan kinerja karyawan secara real. Oleh sebab itu perusahaan wajib memperhatikan *over time* agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *t* pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di dapatkan nilai thitung sebesar  $3,784 >$  dari ttabel sebesar  $1,669$ , menggunakan signifikan  $0,000 <$  dari  $0,05$ . Maka dapat kita simpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yulia Andika Putri (2019) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Kodam I Bukit Barisan Kota Medan hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Syahpitri (2018) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di KPPBC TMP Belawan, yang dimana thitungan sebesar  $5,138 >$  ttabel sebesar  $1,669$  maka dapat disimpulkan bahwa ada respon yang positif terhadap pengembangan karir di KPPBC TMP Belawan.

Dengan kata lain bisa kita simpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam arti adanya pengaruh ataupun hubungan searah diantara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara ril. Oleh sebab itu perusahaan wajib memperhatikan aspek-aspek tertentu untuk pengembangan karir sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

## **3. Pengaruh *Over Time* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji *F over time* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai Fhitung sebesar  $11,086 >$  dari Ftabel sebesar  $3,14$ , menggunakan signifikan  $0,000 <$  dari  $0,5$ . Dalam arti  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat kita simpulkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan *over time*, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nanda Meilyza (2019) yang mengatakan bahwa stress kerja dan lembur kerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. GAC Samudera Logistick Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yulia Andika Putri (2019) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Kodam I Bukit Barisan Kota Medan

### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t pengaruh over time terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung  $2,369 >$  ttabel  $1,669$ , dengan signifikan  $0,021 <$   $0,5$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara over time terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung  $3,784 >$  ttabel  $1,669$ , dengan signifikan  $0,000 <$   $0,5$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah  $11,086$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ , sedangkan Ftabel  $3,14$  dengan signifikan  $0,5$ . Dengan demikian Fhitung  $>$  Ftabel yakni  $11,086 >$   $3,14$ , Nilai  $11,086$  lebih besar dari  $3,14$  menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan over time dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh over time dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,260$  atau  $26\%$  sedangkan sisanya sebesar  $74\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Fauzia, Mutia. (2018). Tahun Depan, Pertumbuhan Ekonomi RI 5,1 Persen diakses pada November 16, 2018 dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/21/175646126/tahun-depanpertumbuhan-ekonomi-ri-51-persen>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur Pada prosedur Tenaga Kerja Konstruksi. Jurnal MKTS (Vol. 20). Yogyakarta.
- Thomas, R. 2002. Effects of Scheduled Overtime on Labor Productivity. Journal of Construction Engineering and Management American Society of Civil Engineers, Vol.118, No. 1(60), 60-76.