

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI GRAHA BUMIPUTERA DI SURABAYA

DR. HJ. SRI RAHAYU SE, MM
SILVIA ANGGRAINI

Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

rahayu.mahardhika@gmail.com

sanggraini258@gmail.com@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Instrumen Statistik (uji t_{test} , uji F_{test} , uji R^2 pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut $Y=40.707 + 0.120X_1 + 0.485X_2 + 0.671X_3$

Dalam uji hipotesis, terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study examines the effect of work discipline, motivation, and career development on the performance of Graha Bumiputera employees in Surabaya. Hypothesis testing is done by distributing questionnaires to 40 Graha Bumiputera employees in Surabaya. The analytical methods used in this study include Test (validity and reliability test), Classical Assumption Test (Instrument multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test), Multiple Linear Regression Analysis Statistical Test (t_{test} test, F_{test} test, R^2 hypothesis testing performed using IBM SPSS statistics software 25.

The results of data analysis show that the regression test produces the following equation $Y = 40,707 + 0.120X_1 + 0.485X_2 + 0.671X_3$

In the hypothesis test, there is a partial influence between work discipline, motivation, and career development on the performance of Graha Bumiputera employees in Surabaya. There is a simultaneous influence between work discipline, motivation, and career development on the performance of Graha Bumiputera employees in Surabaya.

Keywords: work discipline, motivation, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat

untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Ambarwati (2016:6) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sedangkan Alimah (2017:35) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012:11).

Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan pegawai (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai tersebut hingga pengembangan karirnya.

Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk pegawai adalah perusahaan yang tidak menilai pegawai sebagai aset penting bagi perusahaan, karena pegawai juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara *continue* membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan faktor keluaran (*output*). Penelitian oleh Henilia Yulita (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mensejahterakan pegawai dengan cara memberikan hak dan mencukupi kebutuhan para pegawainya yang disesuaikan dengan fungsi, peranan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memotivasi para pegawai untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, peneliti tertarik mengambil judul skripsi "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya".

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?

3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat dari tiga sudut pandang sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka pada perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang kinerja pegawai dan dapat turut serta mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Aspek Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat berguna bagi pegawai Graha Bumiputera di Surabaya, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dengan melihat dari faktor disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja (X_1)

Novitasari (2017:62), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator disiplin kerja menurut Novitasari (2017:62) diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Keadilan.
4. Waskat (pengawasan melekat).
5. Sanksi Hukum.

Motivasi (X_2)

Novitasari (2017:25) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator motivasi menurut Novitasari adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan.
2. Semangat.
3. Inisiatif.
4. Rasa tanggung jawab.

5. Hubungan kemanusiaan.

Pengembangan Karir (X3)

Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Indikator Pengembangan Karir yaitu:

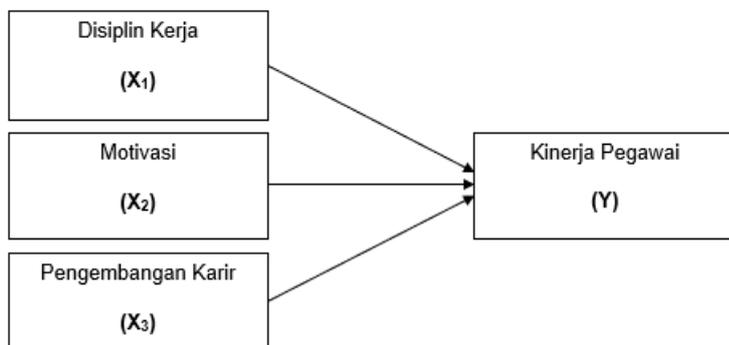
1. Sikap atasan.
2. Pengalaman.
3. Pendidikan.
4. Prestasi.
5. Faktor nasib.

Kinerja Pegawai (Y)

Novitasari (2017:48) menyebut bahwa kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan komponen indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal
4. Kemandirian
5. Komitmen kerja

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

Hipotesis dalam statistik dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi, sedangkan hipotesis dalam penelitian diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:84).

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa survei untuk menganalisa pengaruh variable bebas (disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir) dan variabel terikat (kinerja pegawai).

Pendekatan waktu yang digunakan yaitu *cross sectional* yaitu suatu penelitian, yang dalam pengambilan datanya dilakukan pada satu waktu saja.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi menunjukkan sebuah perkumpulan secara keseluruhan orang, acara atau ketertarikan terhadap sesuatu yang spesifik sehingga penulis dapat melakukan sebuah penelitian yang ingin diteliti. Populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian atau ketertarikan terhadap sesuatu agar peneliti dapat menarik kesimpulan (Sekaran, 2013).

Populasi yang besar akan menyulitkan peneliti untuk dilakukan peneliti jika harus meneliti seluruh elemen populasi, untuk itulah dilakukan penelitian terhadap sebagian elemen untuk dapat di jadikan contoh yang akan mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Graha Bumiputera 1912 Alamat Jl. Raya Darmo No. 155 – 159 Surabaya, Telp. 031-5671154, Kode Pos 60241, Jawa Timur yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiono 2017:149). Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Alamat Jl. Raya Darmo No. 155 – 159 Surabaya, Telp. 031-5671154, Kode Pos 60241, Jawa Timur pada tanggal 1 Oktober 2019 sampai dengan 31 Oktober 2019. Jumlah sampel yang diambil adalah 40 yang tersebar di bagian staf pegawai dan karyawan sebanyak 40 kuesioner. Adapun rincian penyebaran kuesioner dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Prosentase
1	Penyebaran Kuesioner	40	100%
2	Kuesioner yang dikembalikan	40	100%
3	Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
4	Kuesioner yang dapat diolah	40	100%

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Graha Bumiputerayang berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan.

Responden Menurut Jenis Kelamin Pegawai

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	60.0	60.0	60.0
Perempuan	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas diperoleh data bahwa dari 40 responden, terdapat 24 responden (60%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang (40%) responden yang berjenis kelamin perempuan.

Responden Menurut Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pasca Sa	2	5.0	5.0	5.0
Sarjana	20	50.0	50.0	55.0
SMA	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40 responden.

Uji Validitas

Item Pertanyaan	Rhitung	R.Tabel (df = n - 2)	Keterangan
Variabel Disiplin			
1	0,442	0,195	Valid
2	0,830	0,195	Valid
3	0,441	0,195	Valid
4	0,841	0,195	Valid
5	0,635	0,195	Valid
Variabel Motivasi			
1	0,786	0,195	Valid
2	0,671	0,195	Valid
3	0,319	0,195	Valid
4	0,489	0,195	Valid
5	0,695	0,195	Valid
Variabel Pengembangan Karir			
1	0,735	0,195	Valid
2	0,382	0,195	Valid
3	0,391	0,195	Valid
4	0,731	0,195	Valid
5	0,735	0,195	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
1	0,659	0,195	Valid
2	0,368	0,195	Valid
3	0,764	0,195	Valid
4	0,449	0,195	Valid
5	0,824	0,195	Valid

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,195). Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam penelitian adalah **valid**.

Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu (Kurniawan, 2014: 102-106). Dalam uji reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dalam Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data akan dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja	0,754	5	Reabilitas
Motivasi	0,731	5	Reabilitas
Pengembangan Karir	0,720	5	Reabilitas
Kinerja Pegawai	0,740	5	Reabilitas

- Dapat dilihat dari tabel didapatkan nilai *Cornbach's Alpha* 0,754 dari variabel Disiplin Kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.
- Dapat dilihat dari tabel didapatkan nilai *Cornbach's Alpha* 0,731 dari variabel Motivasi yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dinyatakan reliabel.
- Dapat dilihat dari tabel didapatkan nilai *Cornbach's Alpha* 0,720 dari variabel Pengembangan Karir yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dinyatakan reliabel.
- Dapat dilihat dari tabel didapatkan nilai *Cornbach's Alpha* 0,740 dari variabel Kinerja Pegawai yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

ANALISIS DATA

REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,707	10,361		5,686	,000
Disiplin Kerja	,120	,164	,118	,732	,000
Motivasi	,483	,149	,465	3,241	,000
Pengembangan Karir	,671	,168	,543	3,989	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 40,707 + 0,120X_1 + 0,485X_2 + 0,671X_3 + 10,361$$

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa nilai dari koefisien konstanta yaitu 40,707, sedangkan nilai dari variabel disiplin kerja (X_1) 0,120, variabel motivasi (X_2) 0,485, dan variabel pengembangan karir (X_3) 0,671

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

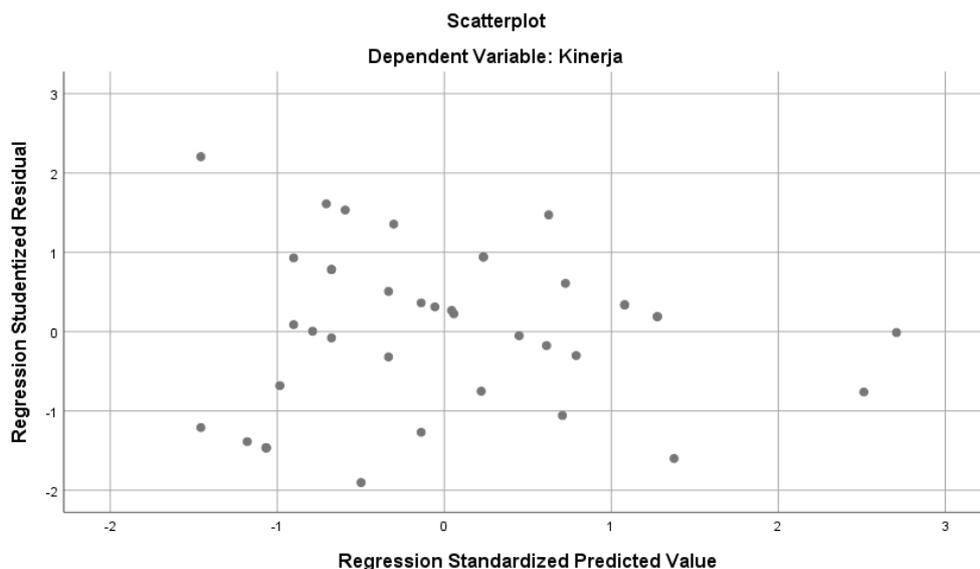
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,968	1,034
	Motivasi	,554	1,805
	Pengembangan Karir	,567	1,764

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil uji pada tabel untuk Disiplin Kerja didapatkan output VIF hitung $1,034 < 10$ dan *tolerance* hitung $0,968 > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, untuk Motivasi didapatkan output VIF hitung $1,805 < 10$ dan *tolerance* hitung $0,554 > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, untuk Pengembangan Karir didapatkan output VIF hitung $1,764 < 10$ dan *tolerance* hitung $0,567 > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan pada gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tersebar pada bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastitas.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,19512755
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,084
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai uji normalitasnya adalah $0,094 > 0,05$ dapat disimpulkan nilai probabilitas distribusi dari model regresi adalah normal.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (*t-test*)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	40,707	10,361		5,686	,000
	Disiplin Kerja	,120	,164	,118	,732	,000
	Motivasi	,483	,149	,465	3,241	,000
	Pengembangan Karir	,671	,168	,543	3,989	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Disiplin Kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,732 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada koefisien 5%. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Motivasi Kerja nilai t_{hitung} sebesar 3,241 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada koefisien 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05 , hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pengembangan Karir mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,989 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada koefisien 5%. Karena nilai signifikansi < 0.05 , hal ini berarti bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.

Uji Simultan (F -test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,070	3	9,690	6,262	,002 ^b
	Residual	55,705	36	1,547		
	Total	84,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 6,262 > F_{tabel} 2,86$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y .

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,288	1,24393

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,343 atau (34,3%), hal ini berarti persentase pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah 34,3% sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai perusahaan. Pada tabel 4.11 taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,474 > t_{tabel} 2,87 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja (X_1) pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Selain itu hipotesis tersebut menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja pegawai perusahaan. Dalam hal ini disiplin kerja pegawai semakin meningkat dengan cara memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan, menjaga kepercayaan yang diberikan atasan perusahaan serta memberikan pendapat kepada atasan perusahaan. Semua ini akan meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu M. Harlie (2012), Erma Safitri (2013), Heny Sidanti (2015), A.H.E Koyongian., L.O.H. Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. pada tabel 4.11 dapat dilihat pada taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{hitung} sebesar 9,127 > t_{tabel} 2,87 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi kerja pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Selain itu hipotesis tersebut menyatakan adanya pengaruh positif motivasi kerja pada kinerja perusahaan. Dalam hal ini pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu M. Harlie (2012), Gainer Frisky Lakoy (2013), Heny Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa taraf signifikan 0,05 diperoleh thitung sebesar 5,911 > ttabel 2,87 maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengembangan karir pada kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya. Hipotesis tersebut menyatakan adanya pengaruh positif pengembangan karir pada kinerja perusahaan, hal ini berarti semakin pegawai menyukai pekerjaan dan pekerjaan tersebut memberikan prestasi serta tantangan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu M. Harlie (2012), Gainer Frisky Lakoy (2013), A.H.E Koyongian., L.O.H. Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah didapat pada pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Graha Bumiputera di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya dengan tingkat kesalahan 5%, karena dari hasil hipotesis menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada tingkat sig 0,002 maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.
2. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Graha Bumiputera di Surabaya.
3. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,343 yang berarti ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir (X) mampu menjelaskan 34,3% perubahan pada kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 65,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Saran

1. Bagi Graha Bumiputera di Surabaya, dapat meningkatkan dan mengembangkan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar mencari objek penelitian yang populasinya lebih besar, agar tidak hanya satu jenis perusahaan yaitu Graha Bumiputera di Surabaya sehingga mempunyai kemampuan untuk digeneralisasi.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H.E Koyongian., L.O.H. Dotulong. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 2 :44-54.
- Apriliani, Nita. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada CV. Sahabat Klaten. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.

- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200.
- Arifin. 2010. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Teras, hal.28.
- Erna Novitasari. 2017. Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen). Yogyakarta: Quadrant.
- F. L. Gainer. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4: 771-781.
- Gary, Dessler. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25.0). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir. 2012. Metode Penelitian. Cetakan 6. Bogor: Ghalia Indonesia
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 4: 860-867.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, Veithzal M.J. Bitner, D.D. Gremler. 2013. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm 6thed*. Mc.Graw-Hill. Boston.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 113, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal*.
- Samsudin, Sadili. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Sari, Rahmila. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1: 87 – 93.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 4: 1044-1054.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: MandarMaju.
- Septyawati, Nise. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal*. Universitas Komputer Indonesia.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44– 53
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.

- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Susanti, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Jurnal. Vol VII, No 2, Mei 2012. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.*
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55.
- Yulita, Henilia. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017.*
- Zeithaml, V.A., M.J. Bitner, D.D. Gremler. 2013. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm 6th ed.* Mc.Graw-Hill. Boston.