

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOLUSINDO MITRA
SEJAHTERA DI JAKARTA**

Edward Efendi Silalahi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : silalahiedward72@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. Sampel yang diteliti berjumlah 95 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan sistem secara simultan dan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap pengembangan karier, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karier, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian anova intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian anova intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karier

ABSTRACT

The research was done to measure the influence of Motivation and Disciplined Work to Performance Employees with Career Development as Variabel Intervening at PT Solusindo Mitra Sejahtera in Jakarta. The sampel of the research was 95 respondent. The research used qualitative and quantitative analysis. The testing was done by simultaneous and partial system. The first step of the research was done by searching information and data about the variabel that researched. The searching information and data was done by books study and object that researched. The second of the research was data analysis with doing descriptive analysis, validity test, reliability test, regression intervening analysis, t parsial and F simultaneous test. The result of the research showed positive influence of Motivation to Career Development , positive influence of Discipline Work to Career Development, both Motivation and Disciplined Work had significance influence to Career Development. positive influence of Motivation to Performance Employee, positive influence of Discipline Work to Performance Employee, positive influence of Career Development to Performance Employee, both Motivation, Disciplined Work and Career Development had significance

=====
influence to Performance Employee. The result of anova Career Development interventions can increase the strength of the effect of motivation on employee performance. The result of anova Career Development interventions can increase the strength of the effect of Diciplined Work on Performance Employee.

Key word : *Motivation, Disciplined Work, Career Development, Performance Employees.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa instansi atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan mendorong instansi tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan ditentukan dari kinerja dan perilaku manusia yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi gerak laju perusahaan.

Dewasa ini, manajemen sangatlah penting untuk mempelajari dan mengawasi faktor manusia, oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi lainnya. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat di arahkan untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu organisasi.

Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada

setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dari organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan serta pengaruhnya terhadap pengembangan karier sehingga memilih judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta” Berdasarkan latar belakang, yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah motivasi (X1) berpengaruh terhadap pengembangan karier (Z) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap pengembangan karier (Z) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap pengembangan karier (Z) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah pengembangan karier (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan pengembangan karier (Z) sebagai variabel intervening secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah intervensi pengembangan karier (Z) mampu menambah kekuatan langsung pengaruh dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?, Apakah intervensi pengembangan karier (Z) mampu menambah kekuatan langsung pengaruh dari disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta?

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Performance Teory

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Colquitt 2008:37). Teori ini menekankan,

esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan lingkungan yang kondusif, lingkungan kerja yang kondusif tercipta jika adanya sikap yang profesional. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati aturan, yang berarti suatu sikap atau perilaku yang profesional yang diperlukan agar tujuan organisasi terbentuk, sedangkan kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, maka dengan demikian tujuan organisasi akan tercapai. Teori ini yang mendasari penulis memilih variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan perilaku yang diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian tujuan perusahaan akan terwujud.

Motivasi dan Pengembangan Karier

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi karena dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang didalam usaha memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Radea (2008) mengenai hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pekerjaan,

=====
unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentuk karakteristik pegawai karena pembentuk karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (pegawai) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. Hasilnya, perilaku tersebut membawa ketenangan dan kebahagiaan. Sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum universal, maka perilakunya membawa kerusakan dan menghasilkan penderitaan. Oleh karena itu, pikiran harus mendapatkan perhatian serius. Pikiran dari pegawai tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fuddin (2009) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karier menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier sehingga hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier dan pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karier, sehingga ditetapkan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah : H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Motivasi dan Kinerja Karyawan

Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya. Sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Mangkunegara (2009: 67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Tinggi rendahnya

kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004:610) : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi”. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja diperusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tita (2007) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah H5 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berpengaruh dalam menciptakan kepuasan karyawan, pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan yang lebih tinggi (Rivai 2004:299). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kumala (2010) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah H6 : Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sehingga ditetapkan hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah : H7 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta.

Pengembangan Karier terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan sulit mencapai hasil maksimal dan sangat tidak menguntungkan organisasi, apalagi ketika terdapat masalah di dalam organisasi. Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan di mana salah satunya adalah pemberian kompensasi (Wiryanto, 2004:11). Menurut Handoko (2001: 155) kompensasi merupakan bentuk motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting karena balas jasa yang diberikan terkait erat dengan semangat kerja karyawan. Keinginan karyawan untuk mengajukan pensiun dini dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sistem pengembangan karier. Pengembangan karier meliputi proses mengidentifikasi potensi karier karyawan dan menerapkan model yang tepat untuk mengembangkannya. Secara umum, proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja tersebut akan mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai, baik potensi maupun kinerja aktualnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2011) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedelapan yang diajukan dalam penelitian ini adalah H8 : Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedelapan dapat diterima.

Pengembangan Karier terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Dalam pengembangan karier terjadi peningkatan status, Banyak faktor yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, diantaranya adalah pengembangan karier yang kurang baik, maka untuk meningkatkan disiplin, disiplin dan pengembangan karier harus dikembangkan. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja itu terdapat hubungan yang positif artinya karyawan yang mempunyai disiplin tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu perlu perhatian khusus bagi manajemen untuk mencari pemecahan dan kiat untuk mengatasinya. Selanjutnya, diadakan pengembangan karier bagi karyawan yang memiliki potensi yang tinggi. Maka jelas kedua hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suyoto (2009) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kesembilan yang diajukan dalam penelitian ini adalah H9 : Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan

pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kesembilan dapat diterima.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 dengan harapan akan dapat membantu menyelesaikan perumusan masalah yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Solusindo Mitra Sejahtera bagian *cleaning service* yaitu sebanyak 95 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan "*purposive sampling*" adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang sering digunakan dalam penelitian. Secara bahasa, kata *purposive* berarti = sengaja, jadi artinya *purposive sampling* berarti teknik pengambilan sampel secara sengaja. Memilih sampel berdasarkan *purposive sampling* tergantung kriteria apa yang digunakan. Jadi ditentukan dulu apa kriteria-kriteria sampel yang diambil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel dari data karyawan bagian *cleaning service* PT. Solusindo Mitra Sejahtera yang telah bekerja >1 th karena sudah merupakan karyawan tetap dan mendapatkan tunjangan jabatan serta fasilitas kesehatan. Pengujian data dengan uji validitas dan realibilitas. Thap selanjutnya dengan menggunakan regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis *multiple regression* dengan tingkat signifikansi 5%, agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, berikut disajikan hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS :

Tabel 1. Output Coefficient X1 dan X2 Terhadap Z
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1699.940	2	849.970	37.555	.000 ^a
Residual	2082.207	92	22.633		
Total	3782.147	94			

a. Predictors: (Constant), X2 : Disiplin Kerja, X1 : Motivasi

b. Dependent Variable: Z : Pengembangan Karier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.887	4.486		3.765	.000
	X1 : Motivasi	.367	.132	.320	2.784	.007
	X2 : Disiplin Kerja	.322	.093	.398	3.461	.001

a. Dependent Variable: Z : Pengembangan Karier

Sumber : Output SPSS

Pembuktian Hipotesis Pertama

H1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa Motivasi (X1) terhadap Pengembangan Karier (Z) adalah signifikan, Karena Sig 0,007 < 0,05. Hasil thitung menunjukkan bahwa thitung 2,784 > ttabel 1,985 Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Z. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Pertama (H1) diterima. Dengan adanya motivasi yang baik baik dari internal (dalam diri individunya) ataupun dari eksternal maka secara positif akan berpengaruh terhadap jenjang karier untuk karyawan tersebut , karena secara langsung pula kinerja mereka pun akan semakin berkualitas. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Radea (2008).

Pembuktian Hipotesis Kedua

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karier (Z) adalah signifikan, Karena Sig 0,001 < 0,05. Hasil thitung menunjukkan bahwa thitung 3,461 > ttabel 1,985. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Z. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua (H2) diterima. Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi karyawan dan perusahaan guna mencapai hasil kerja yang diinginkan. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuddin (2009).

Pembuktian Hipotesis Ketiga

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom sig. 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Cara yang kedua adalah dengan

membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar 37,555 > Ftabel 3,10 yang berarti bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Ketiga (H3) diterima.

Tabel 2. Output Coefficient X1, X2, dan Z Terhadap Y
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1916.889	3	638.963	70.674	.000 ^a
	Residual	822.732	91	9.041		
	Total	2739.621	94			

a. Predictors: (Constant), Z : Pengembangan Karier, X1 : Motivasi, X2 : Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Y : Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.393	3.046		-1.114	.268
X1 : Motivasi	.177	.087	.182	2.046	.044
X2 : Disiplin Kerja	.174	.063	.253	2.786	.006
Z : Pengembangan Karier	.432	.066	.508	6.558	.000

a. Dependent Variable: Y : Kinerja Karyawan

Pembuktian Hipotesis Keempat

H4 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan, Karena Sig 0,044 < 0,05. Hasil thitung menunjukkan bahwa thitung 2,046 > ttabel 1,986. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Keempat (H4) diterima. Motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan menumbuhkan semangat kerja dan kinerja karyawan yang memuaskan. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010).

Pembuktian Hipotesis Kelima

H5 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan, Karena Sig 0,006 < 0,05. Hasil thitung menunjukkan bahwa thitung 2,786 > ttabel 1,986. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kelima (H5) diterima. Motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Apabila pemberian motivasi oleh perusahaan sangat baik, misalnya saja pemberian gaji, bonus, fasilitas, berbagai tunjangan, dll, maka secara otomatis kinerja para karyawan akan semakin membaik dan semakin berkualitas. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tita (2007).

Pembuktian Hipotesis Keenam

H6 : Pengembangan Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karier (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan, Karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil thitung menunjukkan bahwa thitung 6,558 > ttabel 1,980. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Pengembangan Karier (Z) berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Keenam (H6) diterima. Pengembangan karier merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan. Pengembangan karier timbul karena dari kinerja karyawan, pengembangan karier yang diberikan perusahaan demi kelangsungan jenjang karier mereka masing-masing akan sangat berpengaruh bagi kinerja mereka. Dengan pengembangan karier yang jelas dalam perusahaan, maka karyawan akan termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumala (2010).

Pembuktian Hipotesis Ketujuh

H7 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pembuktian hipotesis ketujuh secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom sig. 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar 70,674 > Ftabel 2,70 yang berarti bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Ketujuh (H7) diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedelapan

H8 : Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan hipotesis ini maka

harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,182. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,320 \times 0,508 = 0,162$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,182 + 0,162 = 0,344$. Artinya intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedelapan dapat diterima. Dikatakan demikian karena dari pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi yang sudah tertanam dalam diri, kemudian perusahaan akan memberikan pengembangan karier yang diberikan perusahaan itu secara langsung akan menambah kekuatan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryani (2011).

Pembuktian Hipotesis Kesembilan

H9 : Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan hipotesis ini maka harus dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,253. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,398 \times 0,508 = 0,202$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,253 + 0,202 = 0,455$. Artinya intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kesembilan dapat diterima. Karena melalui disiplin kerja yang baik maka berpengaruh pada pengembangan karier yang akan diberikan perusahaan untuk karyawannya. Hasil penelitian ini juga dapat dibuktikan secara konsistensi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suyoto (2009)

Tabel 3. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836	.700	.690	3.007

a. Predictors: (Constant), Z : Pengembangan Karier, X1 : Motivasi, X2 : Disiplin Kerja

Model summary menunjukkan Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,690 atau sebesar 69,% yang berarti bahwa kemampuan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Pengembangan Karier serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 69,%. Sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini. Koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square* karena variabel bebas lebih dari satu (regresi berganda), sedangkan apabila variabel bebas hanya satu (regresi sederhana), maka koefisien determinasi akan dihitung *r square*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (a) Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. (b) Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Hal ini berarti hipotesis kedua dapat diterima, (c) Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, (d) Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, (e) Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, (f) Hasil pengujian hipotesis keenam ditemukan bukti empiris bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima, (g) Hasil pengujian hipotesis ketujuh ditemukan bukti empiris bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh diterima, (h) Hasil pengujian hipotesis kedelapan ditemukan bukti empiris bahwa kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,182 + 0,162 = 0,344$. Artinya intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif atau searah. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedelapan dapat diterima, (i) Hasil pengujian hipotesis kesembilan ditemukan bukti empiris kekuatan pengaruh menjadi sebesar $0,253 + 0,202 = 0,455$. Artinya intervensi Pengembangan Karier dapat menambah kekuatan pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kesembilan dapat diterima. Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka disarankan kepada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta dan untuk orang yang melakukan penelitian di masa akan datang sebagai berikut: Hasil Penelitian menunjukkan hasil signifikansi berupa motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karier menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kata lain jika perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu berperan dalam faktor pendukung tersebut, Penelitian yang akan datang di sarankan untuk menambah variabel baru atau indikator lainnya sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan yang lebih luas, karena dalam penelitian ini belum memasukan variabel atas aspek lain yang lebih banyak agar mendapat hasil yang lebih akurat .

=====

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt Jason a, Jeffrey a Lepine, Michael J Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*, McGraw – Hill Hinger Education
- Fuddin, Khahfi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Handoko, Hani T, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi* Yogyakarta : Liberti.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong*.
- Haryani, Putu Yeni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo.
- Kumala, Dewi Intan. 2010. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen cabang Malang)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Radea, Okki. 2008. *Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pikitring Jawa*.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. Jakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suyoto. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rita Bakery Purwokerto*.
- Tita, Rosita. 2007. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jalan Dr Setiabudhi Bandung*
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Grasindo,