

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PD BPR BKK KEBUMEN**

Anis Kurniasih

aniskurniasih0805@gmail.com

Susi Widjajani, S.E.,M.Si.

Budiyanto, S.E.,M.Sc.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir pada karyawan PD BPR BKK Kebumen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD BPR BKK Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* (sampel random sederhana) kemudian dihitung dengan rumus *Slovin* maka diperoleh jumlah sampel 143 orang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PD BPR BKK Kebumen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner disusun secara sistematis yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 16.0*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting di era globalisasi sekarang ini, karena sumber daya merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Edison dkk. (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan evaluasi serta pengawasan yang baik yang dapat memperbaiki kualitas

kerja sehingga perusahaan tumbuh dan berkembang dalam persaingan di era globalisasi saat ini. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, Sinambela (2012:237).

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Sinambela (2012:237) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Kemudian dalam hal ini bukan hanya disiplin kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2016:169) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan seseorang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kemudian Motivasi bertujuan mengubah dorongan yang ada pada diri karyawan dari tingkatan rendah menjadi tinggi, sebab menurut Sherman (1998) dalam Edison dkk. (2016:183) motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya meningkatkan kinerja. Maka, dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Kemudian hal berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut Handoko (2012:130) yaitu upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Melalui program

pengembangan karir, karyawan akan meningkatkan karir untuk jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Busro (2018: 276) menyatakan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai guna menstabilkan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dengan upaya dalam menerapkan suatu rencana karir yang terarah maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada karyawan.

Masalah tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PD BPR BKK Kebumen. PD BPR BKK Kebumen (Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan

Di PD BPR BKK Kebumen ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diantaranya yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan bahwasannya jika bekerja disuatu perusahaan perbankan harus memenuhi target pekerjaan namun masih beberapa karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga harus menambah waktu dengan jam lembur, kemudian dalam hal yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu menurunnya motivasi pada diri karyawan hal ini dikarenakan pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, kemudian yang terakhir yang berhubungan dengan pengembangan karir yaitu salah satunya adalah karyawan kurang memahami jalur karir di perusahaan sehingga kurang fokus untuk mempersiapkan kompetensi pribadinya menuju jalur karir berikutnya yang lebih tinggi bahkan kebanyakan karyawan sudah merasa puas dengan posisi karyawan tetap. Dalam hal ini peran atasan sangat penting untuk memberikan contoh yang baik agar karyawan disiplin sehingga target perusahaan dapat tercapai, kemudian memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaannya sehingga akan mencapai kinerja yang optimal, dan nantinya karyawan juga ingin memiliki posisi karir yang lebih baik lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BKK Kebumen.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Kebumen?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk. (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2013:67). Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi Mathis dan Jackson, (2002:76). Menurut Rivai (2008:309) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Sinambela (2012:237) disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Caroline dan Susan (2014)

dalam Ariesta dan Mudiarta (2016) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Menurut Busro (2018: 276) pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai guna menstabilkan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Edison dkk. (2016:195) sebagai berikut:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini merupakan modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Mathis dan Jackson (2002:314) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Kemudian menurut Rivai (2014:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan Ketat) berkaitan dengan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

c. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006:213) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kemudian Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2016:169) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan seseorang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi, dalam hal ini karyawan mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju tetapi tidak dengan karyawan yang lainnya, bahwa motivasi datang karena dalam diri sendiri.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dorongan kebutuhan dalam dirinya, (Mangkunegara, 2013:93). Abraham Sperling (1987:183) dalam Mangkunegara (2013:93) mendefinisikan bahwa motif merupakan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J.Stanton (1981:101) dalam Mangkunegara (2013:93) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang menstimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Indikator disiplin kerja menurut Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2016:176) sebagai berikut:

- 1) *Physiological-needs* atau kebutuhan fisiologis.
- 2) *Safety needs* atau *security needs* atau kebutuhan akan rasa aman.
- 3) *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* atau kebutuhan untuk disukai.
- 4) *Esteem needs* atau kebutuhan harga diri.
- 5) *Self-actualization needs* atau kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Handoko (2012:130) merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah

tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan ketentraman dan arti dalam hidup seseorang. Karir didasari secara individual dan dibatasi secara sosial, manusia tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan membentuk manusia Flippo (1984:271). Kemudian Rivai (2003:290) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2017:69) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2012:131) yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2) *Exposure*

Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Permintaan berhenti

Permintaan berhenti merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir, bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain.

4) Kesetiaan organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

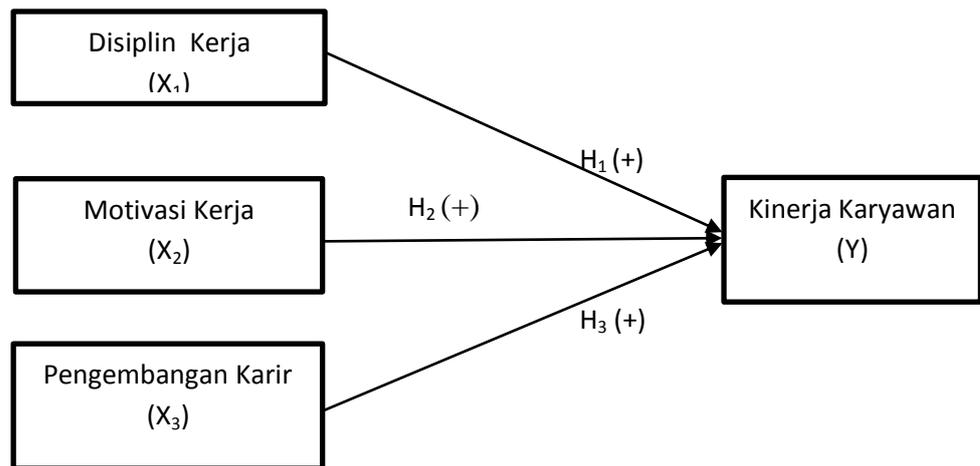
5) Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, maka ia menjadi sponsor.

6) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :
—————> : Pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

D. HIPOTESIS

1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua

tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, Hasibuan (2017:193). Menurut Sinambela (2012:237) disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ruru dkk (2017); Sidanti (2015) dan Kuddy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah kebutuhan seseorang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi, Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2016:169). Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena, motivasi bertujuan mengubah dorongan yang ada pada diri karyawan dari tingkatan rendah menjadi tinggi, sebab menurut Sherman (1998) dalam Edison dkk. (2016:183) motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruru dkk. (2017); Sidanti (2015); Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan kepada karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, (Handoko, 2012:130). Melalui program pengembangan karir, karyawan akan meningkatkan karir untuk jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang, (Handoko, 2012:130). Caroline dan Susan (2014) dalam Ariesta dan Mudiarta (2016) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Menurut Busro (2018: 276)

pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai guna menstabilkan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Keterkaitan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan oleh Ruru, Kawet, Taroreh (2017) dan Kaseger (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Edison dkk. (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Edison dkk. (2016:195) sebagai berikut:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

b. Disiplin Kerja (X₁)

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017:194) sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman

- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

c. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dorongan kebutuhan dalam dirinya, (Mangkunegara, 2013:93). Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Maslow (1943) dalam Edison dkk. (2016:176) sebagai berikut:

- 1) *Physiological-needs* atau kebutuhan fisiologis.
- 2) *Safety needs* atau *security needs* atau kebutuhan akan rasa aman.
- 3) *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* atau kebutuhan untuk disukai.
- 4) *Esteem needs* atau kebutuhan harga diri.
- 5) *Self-actualization needs* atau kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri.

d. Pengembangan Karir (X_3)

Pengembangan karir menurut Handoko (2012:130) merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Indikator-indikator pengembangan karir menurut Handoko (2012:131) yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
- 2) *Exposure*
- 3) Permintaan berhenti
- 4) Kesetiaan organisasional
- 5) Mentor dan sponsor
- 6) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

2. Penguji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas

adalah dengan rumus korelasi *pearson (correlation product momen)*. Jika korelasi faktor positif besarnya $\geq 0,4$ dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai nilai validitas yang baik (Kuncoro, 2009:286).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang dilakukan menggunakan metode *pearson correlation* menunjukkan bahwa variabel, disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) nilai *pearson correlation* lebih dari 0,4 dan semuanya bernilai positif, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan adalah valid. Artinya semua pernyataan kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ Nunnally (1994) dalam Ghozali (2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value (sig)	Ket.
Disiplin Kerja (X ₁)	0,564	0,000	Positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,383	0,000	Positif dan signifikan
Pengembangan Karir (X ₃)	0,467	0,000	Positif dan signifikan

Sumber data primer diolah (2018)

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda yang dapat ditulis dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,564 X_1 + 0,383 X_2 + 0,467 X_3$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- $b_1 = 0,564$ artinya disiplin kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.
- $b_2 = 0,383$ artinya motivasi kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.
- $b_3 = 0,467$ artinya pengembangan karir (X₃) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengembangan karir yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

2. Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,564 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini karyawan di PD BPR BKK Kebumen.

Kinerja karyawan akan semakin baik apabila karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja memungkinkan seseorang menjadi lebih efektif dan efisien dalam bekerja sebab mereka mampu memenuhi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Disiplin kerja mampu ditunjukkan melalui bagaimana seseorang dapat memenuhi tujuan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan sehingga karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, kemudian terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan responden merasa sudah memperhatikan disiplin kerja selama bekerja di PD BPR BKK Kebumen.

Tindakan disipliner juga bermaksud untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahannya. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika sebaliknya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah atau tidak baik maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan karyawan perlu memperhatikan disiplin kerja di PD BPR BKK Kebumen. Karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan rasa tanggung jawab jika karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Selain itu diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidanty (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai beta sebesar 0.383 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini karyawan di PD BPR BKK Kebumen.

Kinerja akan semakin baik apabila dalam diri karyawan terdapat motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja memungkinkan seseorang memiliki keyakinan akan kemampuan yang kuat dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga mereka lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Terbuktinya hipotesis kedua disebabkan adanya motivasi dalam diri responden yang merasa sudah terpenuhi kebutuhannya selama bekerja di PD BPR BKK Kebumen, adanya motivasi dalam diri seorang karyawan akan meningkatkan kinerja apabila perusahaan memberikan penghargaan atas hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut, misalnya untuk karyawan yang berprestasi sesuai bagiannya berhak mendapatkan penghargaan dari pihak PD BPR BKK Kebumen.

Pada penelitian yang dilakukan Kuddy (2017) dikatakan bahwa benilai tinggi rendahnya kinerja karyawan, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan kepada karyawan seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, sehingga akan tercapainya efektifitas kerja dan meningkatnya kinerja karyawan maka harapan perusahaan akan tercapai.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai beta 0,467 sebesar dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini karyawan di PD BPR BKK Kebumen.

Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila adanya penerapan pengembangan karir yang semakin baik. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Terbuktinya hipotesis ketiga disebabkan adanya rasa ingin berkembang dalam diri karyawan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PD BPR BKK Kebumen sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu, studi pada karyawan PD BPR BKK Kebumen maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kebumen.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kebumen.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

Ariesta Angga Dewi, Ni Luh Putu., Mudiarta Utama, I Wayan. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART GALLERY*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No.9, 2016: 5494-5523. ISSN: 2302-8912.

- Busro, Muhammad. 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Otganisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, B. Edwin. 1984. *Manajemen Personalialia. Edisi VI Jilid 1*. Terjemahan Masud, Moh. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan 19. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, 906-916.
- Kuddy, Andarias. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan*. Provinsi Papua, PP 22-36, Vol 1, No 2.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 11*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur*. Surabaya, The Indonesian Accounting Review, Vol 2, No 2, 215-228.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 6*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruru, Deiby Christa., Kawet, Lotje., dan Taroreh, Rita. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol.5, No.2, 499-510.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, Vol. 9, No. 1, 44-53.
- Simmamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sumber Online: <http://www.bprbkkkebumen.co.id/>