



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa

Muthia Dwi Fatma Utami

Universitas Galuh

Enas Enas

Universitas Galuh

Aan Anwar Sihabudin

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: m.dwifatma@student.unigal.ac.id

Abstract: The research was carried out with the aim of knowing the impact of Career development and discipline on work motivation of PD. BPR Artha Sukapura Salopa branch. The problem of employee work motivation at PD BPR Artha Sukapura Salopa Branch is not optimal, it occurs from career development which is relatively difficult and discipline is still lacking causing employees to be less motivated at work, according to (Bukhori & Dewi, 2018) with a high level of employee work discipline it will Motivate employees to carry out their work well, which will indirectly increase employee performance. The method used in this research is quantitative descriptive. Research results: 1. Career development has a positive and significant effect on work motivation. This means that if career development increases, work motivation will also increase. 2. Work discipline has a positive and significant effect on work motivation. This means that if Work Discipline increases, then Work Motivation will also increase. 3. Career Development and Work Discipline have a positive and significant effect on Work Motivation. This means that if career development and work discipline increase, then work motivation will also increase.

Keywords: Career Development, Discipline and Work Motivation

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja Karyawan PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa. Masalah motivasi kerja karyawan PD BPR Artha Sukapura Cabang Salopa belum optimal, diakibatkan dari pengembangan karir yang relatif sulit dan disiplin yang masih kurang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian : 1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Pengembangan Karir meningkat, maka Motivasi Kerja juga ikut meningkat, 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Disiplin Kerja meningkat, maka Motivasi Kerja juga ikut meningkat, 3. Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja meningkat, maka motivasi kerja juga ikut meningkat.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Disiplin dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

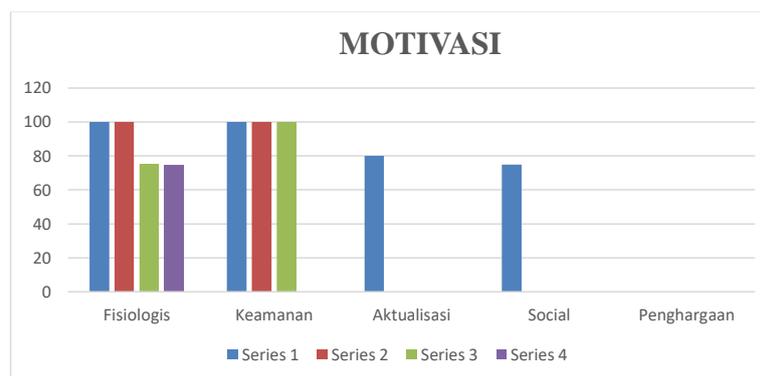
Mengingat demikian pentingnya faktor manusia dalam suatu perusahaan maka sangat perlu bagi seorang pimpinan perusahaan untuk memikirkan cara-cara yang tepat agar dapat mengoptimalkan tenaga kerja yang ada, dalam hal ini karyawan yang mempunyai keterampilan, tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap tempat dia bekerja. Dalam diri seseorang terdapat hal-hal yang dapat memotivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Santoso dalam Irham, 2016 : 100) Motivasi adalah “suatu set atau kumpulan perilaku yang

memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu”.

Motivasi merupakan hal yang paling sering disinggung oleh pimpinan. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam kepemimpinan baik itu perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mempunyai pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi yang dapat mendorong atau bahkan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk melakukan suatu perbuatan dan tindakan yang dihendaki. Karyawan yang kurang termotivasi akan bersifat apatis, acuh terhadap pekerjaan, sering absen, malas dan masalah sejenis lainnya. Pemberian motivasi oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan adalah sebuah hal yang di cita-citakan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja mereka akan lebih berusaha mengatasi kesulitan dan melakukan pekerjaannya lebih giat. Dengan demikian, pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat di selesaikan dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah akan sukar mencapai hasil yang baik bahkan hal ini akan berakibat tidak baik bagi perusahaan, karena apabila terjadi kesulitan karyawan akan mudah menyerah dan sulit untuk mengatasi hal tersebut. Pada intinya antara perusahaan dan karyawan harus saling pengertian dan membangun kerjasama yang baik. Jika kerjasama terjalin dengan baik maka visi misi perusahaan akan tercapai sesuai harapan.

Melalui hasil studi pendahuluan melalui kegiatan pra survey melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan diketahui bahwa motivasi kerja PD. BPR Artha Sukapura masih belum optimal, sebagaimana dalam tabel berikut :



Gambar 1.1
Presentase Indikator Motivasi

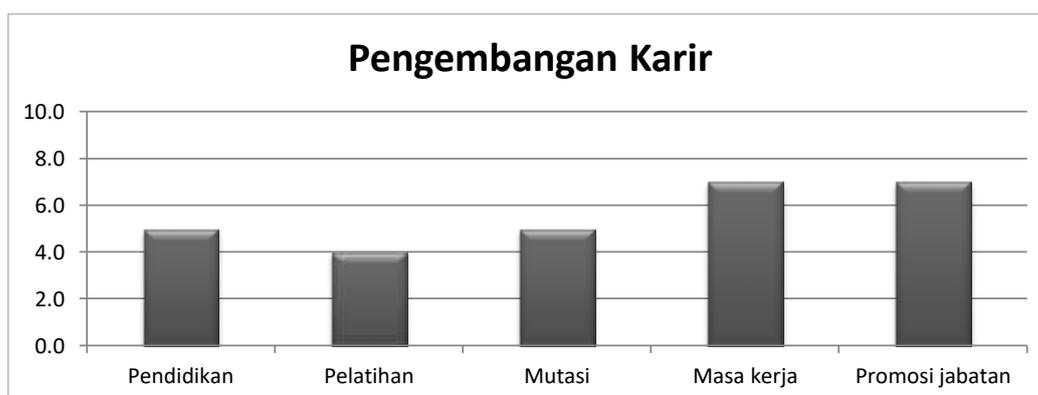
Berdasarkan gambar di atas, kita bisa melihat beberapa faktor yang masih belum optimal, terutama tentang penghargaan. Menurut hasil wawancara, pemberian gaji dan uang makan sudah dirasa cukup karena berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan dan daerah serta tingkat pendidikan setiap karyawan. Selanjutnya untuk transportasi dan bonus masih belum optimal. Karyawan merasa kurang puas atas apa yang mereka dapatkan, berbanding terbalik dengan apa yang mereka kerjakan.

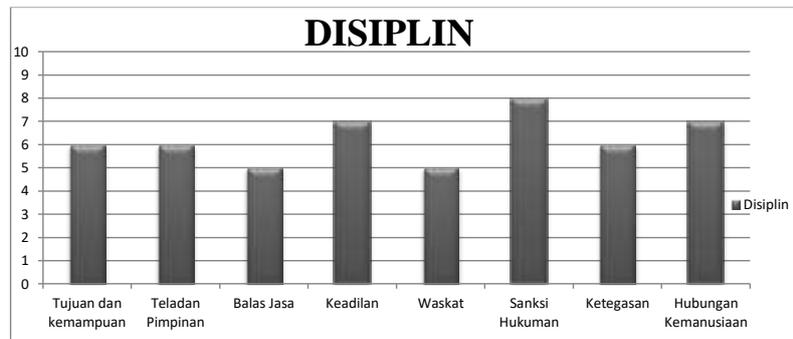
Faktor selanjutnya adalah tentang keamanan. Pada faktor ini tentu saja setiap perusahaan harus mengutamakan mengingat hal tersebut menjadi penyemangat karyawan agar tetap bekerja dengan giat. Aktualisasi dan sosial di perusahaan ini belum optimal, hal ini yang menyebabkan motivasi para karyawan kurang meningkat. Dari semua indikator, penghargaan yang sama sekali belum optimal. Penghargaan atas pencapaian cabang, pencapaian atas kinerja karyawan itu tidak ada. Tetapi menurut wawancara tersebut, biasanya penghargaan yang diberikan diganti dengan karyawisata seluruh anggota.

Faktor penting lainnya agar karyawan menjadi termotivasi adalah pengembangan karir dan disiplin disiplin. Beberapa karyawan menganggap pengembangan karir adalah hal yang sangat krusial karena karyawan akan mengetahui bagaimana posisi tertinggi yang akan mereka raih sehingga akan terus termotivasi dan berusaha meningkatkan skill serta loyalitas terhadap perusahaan.

Disiplin juga sebagai proses latihan agar karyawan dapat mengembangkan diri dan menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin juga digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan ataupun kelompok. Selain itu disiplin juga sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin dengan cara memberikan motivasi. Berdasarkan dari hasil pra survey yang telah dilakukan, berikut adalah dari pengembangan karir dan disiplin :



Gambar 1.2
Presentase Indikator Pengembangan Karir



Gambar 1.3
Presentase Indikator Disiplin

Fenomena yang ada di perusahaan tersebut pada kenyataannya berbanding terbalik dengan keinginan. Pengembangan karir yang relatif sulit dan disiplin yang masih kurang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul “**Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PD BPR Arta Sukapura Cabang Salopa**”.

Bertolak dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis berhasil mengidentifikasi beberapa permasalahan, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut. Adapun hasil identifikasi tersebut, adalah sebagai berikut : 1) Belum maksimalnya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya terutama dari segi pendidikan, pelatihan dan mutasi. 2) Kurangnya kedisiplinan pada karyawan 3) Rendahnya penghargaan karyawan sehingga belum memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi karyawan PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa ? 2) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa ? 3) Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap motivasi kerja karyawan PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa ?

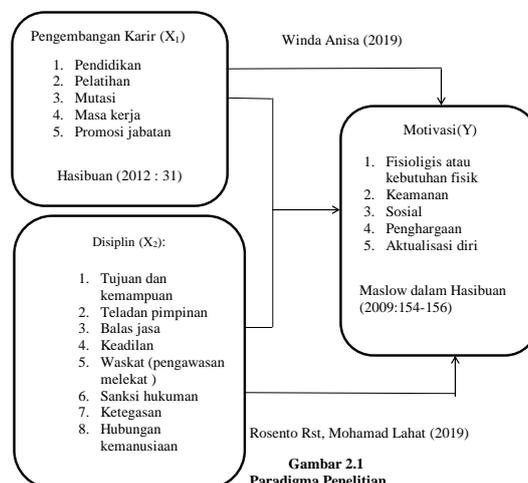
Sumber daya manusia yang berkualitas tentu harus direncanakan, di organisir, dikontrol dan dikelola dengan baik sehingga sumber daya dapat bekerja dan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik maka mereka akan memiliki motivasi kerja, terhadap perusahaan menjadi meningkat. Untuk memotivasi karyawan harus ada stimulus yang menarik seperti kebutuhan pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan untuk menambah ilmu ketingkat yang lebih tinggi. Dengan dilengkapinya kebutuhan tersebut, maka motivasi para karyawan akan terus meningkat sehingga dengan hal ini perusahaan akan meningkat.

Menurut Andrew J Dubrin (1982:197) mengemukakan bahwa 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. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dita (2016) menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir membawa karyawan untuk tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Bacal dalam Irham, 2016 : 82) mengemukakan “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Tentu saja manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Didalam suatu perusahaan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensikan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ekowati, 2018) dan (Khasanah et al., 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Menurut (Chung & Megginson dalam Irham, 2016: 82) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar satu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Dalam hal ini motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dan disiplin kerja pada perusahaan.

Bertolak dari uraian diatas, maka lebih jelasnya mengenai hubungan masing-masing variabel tampak sebagaimana dalam tabel berikut :



Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi,
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi,
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap motivasi.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis data penelitian kuantitatif melalui survey. Survey tersebut dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik, lalu melakukan wawancara kepada karyawan kontrak secara langsung, dan melihat langsung keadaan lingkungan kerjanya.

Tujuan menggunakan penelitian deskriptif ini untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori, Prasetyo dan 91 Jannah (2005:42-43). Dengan menggunakan penelitian deskriptif, dapat mendeskripsikan dan mengetahui gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Sedangkan penelitian ekplanatori (*explanatory research*) menurut Husein Umar (2007:66) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau di pengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.

Dikarenakan objek penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak pada PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa yang jumlahnya 30 orang karyawan dan objek tersebut juga merupakan ukuran anggota populasi dalam penelitian ini. Dari populasi yang berukuran 30 orang karyawan tetap dan kontrak, kemudian di dalam penelitian ini seluruhnya akan dijadikan sampel, sehingga dalam penelitian ini populasi sama dengan ukuran sampel dan artinya penelitian ini bersifat sensus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh pengembangan karir (X1) dan disiplin (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan PD. BPR Artha Sukapura Cabang Salopa dengan menggunakan program SPSS, adalah sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

1) Uji Koefisien Korelasi

Adapun tabel interpretasi dari nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Hasil analisis uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,795 | 3,018 | | 1,589 | ,123 |
| | Pengembangan_Karir_X1 | ,871 | ,077 | ,906 | 11,340 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui nilai korelasi antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,906 berada pada interval 0,800 – 1,000 sehingga memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif. Artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Sehingga apabila variabel pengembangan karir (X1) meningkat, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat, begitupun sebaliknya.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,906 ^a | ,821 | ,815 | | 2,385 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X1

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, nilai R Square adalah sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa 0,821 atau 82,1% berarti variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel

pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh sebab-sebab atau faktor-faktor lain.

3) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,795 | 3,018 | | 1,589 | ,123 |
| Pengembangan_Karir_X1 | ,871 | ,077 | ,906 | 11,340 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, hasil dari uji t atau uji parsial menggambarkan bahwa dalam penelitian ini pengaruh disiplin (X2), memperoleh T hitung (11,340) > T tabel (2,048) atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Artinya H_{a1} yang berbunyi pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja

1) Uji Koefisien Korelasi

Hasil analisis uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,951 | 6,509 | | 1,683 | ,104 |
| Disiplin_X2 | ,729 | ,153 | ,669 | 4,765 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui nilai korelasi antara disiplin terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,669 berada pada interval 0,600 – 0,799 sehingga memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif. Artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Sehingga apabila variabel disiplin (X2) meningkat, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat, begitupun sebaliknya.

2) Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,669 ^a | ,448 | ,428 | | 2,276 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_X2

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, nilai R Square adalah sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa 0,448 atau 44,8% berarti variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh sebab-sebab atau faktor-faktor lain.

3) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.54
Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,951 | 6,509 | | 1,683 | ,104 |
| Disiplin_X2 | ,729 | ,153 | ,669 | 4,765 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, hasil dari uji t atau uji parsial menggambarkan bahwa dalam penelitian ini pengaruh disiplin (X2), memperoleh T hitung (4,765) > T tabel (2,048) atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha2 diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap motivasi kerja. Artinya Ha2 yang berbunyi disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.8

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,909 ^a | ,826 | ,813 | | 2,397 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Pengembangan_Karir_X1

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,826 dan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 82,6% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X1) dan disiplin (X2). Sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk di dalam model regresi

yang digunakan dalam penelitian ini.

Kemudian untuk hasil perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan uji f, diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 735,479 | 2 | 367,739 | 63,980 | ,000 ^b |
| | Residual | 155,188 | 27 | 5,748 | | |
| | Total | 890,667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Pengembangan_Karir_X1

Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 63,980 kemudian dibandingkan dengan F tabel, dimana derajat kebebasan pembilang $dk = 2$, derajat kebebasan penyebut $= n - k - 1$ atau $dk = 30 - 2 - 1 = 27$, dengan $\alpha = 0,05$. Maka diperoleh F tabel sebesar 3,35. Sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,980 > 3,35$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_{a3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir dan Disiplin dengan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Artinya H_{a3} yang berbunyi pengembangan karir dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh T hitung (11,340) > T tabel (2,048) atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Artinya H_{a1} yang berbunyi pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,906 sehingga pengembangan karir dengan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif. Artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Sehingga apabila variabel pengembangan karir (X1) meningkat, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 0,821 atau 82,1% berarti variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh sebab-sebab atau faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Adyatama (2016) bahwa berpengaruh secara signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap

motivasi kerja, dengan nilai t hitung $9.830 > t$ tabel 1.674 sedangkan nilai p value (nilai sig.) sebesar $0,000 < 0,05$.

Analisis Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh T hitung $(4,765) > T$ tabel $(2,048)$ atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{a2} diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap motivasi kerja. Artinya H_{a2} yang berbunyi disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,669$ sehingga disiplin memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan memiliki hubungan yang positif. Artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Sehingga apabila variabel disiplin (X_2) meningkat, maka variabel motivasi kerja (Y) akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa $0,448$ atau $44,8\%$ berarti variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar $55,2\%$ dipengaruhi oleh sebab-sebab atau faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrijen (2021) yang memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh Rosento Rst (2019) bahwa didapatkan hasil sebesar $0,693$ yang berarti disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, maka terlihat adanya kesesuaian antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini yang sama-sama menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji f (simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar $63,980$ kemudian dibandingkan dengan F tabel, dimana derajat kebebasan pembilang $dk = 2$, derajat kebebasan penyebut $= n - k - 1$ atau $dk = 30 - 2 - 1 = 27$, dengan $\alpha = 0,05$. Maka diperoleh F tabel sebesar $3,35$. Sehingga dapat diketahui bahwa F hitung $> F$ tabel yaitu $63,980 > 3,35$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_{a3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir dan Disiplin dengan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Artinya H_{a3} yang berbunyi pengembangan karir dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Nilai R Square menunjukkan angka $0,826$ dan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar $82,6\%$ variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin (X_2). Sedangkan sisanya sebesar $17,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Edelweis (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan koefisien positif dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti pengembangan karir, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dila Damayanti (2022) bahwa secara keseluruhan kedua variabel bebas memiliki dampak terhadap variabel terikat, yang bermakna pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Pengembangan Karir meningkat, maka Motivasi Kerja juga ikut meningkat. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Disiplin meningkat, maka Motivasi Kerja juga ikut meningkat. 3) Pengembangan Karir dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Artinya jika Pengembangan Karir dan Disiplin meningkat, maka motivasi kerja juga ikut meningkat.

REFERENSI

- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akedemika, 16(113–120).
- Hasibuan, SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta cv.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance*. International Journal of Business Economics (IJBE), 2(2), 86–98.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna (ed.))*. PT Remaja Rosdakarya.
- DA Kudus. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*”. Skripsi Universitas Negeri Gorontalo Prodi Manajemen.
- Putri, Winda Annisa, and Agus Frianto. (2019). *“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik).”* 7:2.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowat. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Trisentosa Adhirajasa Jakarta." *Duke Law Journal* Vol.4 (No.4): 178–93. <https://scholar.google.co.id/>.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.