

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSRAT DI MANADO

*THE INFLUENCE OF DISCIPLINE OF WORK AND CAREER DEVELOPMENT TO
THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ECONOMICS AND BUSINESS
FACULTY, UNSRAT IN MANADO*

Romkye Manansal¹, Jantje L. Sepang², Deddy N. Baramuli³

^{1 2 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

Manado 95115, Sulawesi Utara, Indonesia

Email : ¹dedynathanb@yahoo.com

ABSTRAK

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi agar meningkatkan kinerja dan tercapainya visi dan misi perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan karyawannya terlebih untuk melayani masyarakat secara umum. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Fakultas Ekonomi dan bisnis membuat kebijakan fakultas yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.

Kata kunci: disiplin kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai

ABSTRACT

Global competition that are becoming increasingly intensive and an engineering improvement in various areas of a spark ideas change, who has made many companies cannot survive. The private or the government organization will seeking and oriented to the long term objective to increase the performance and the achievement of the vision and mission companies and to increase the employees welfare in order to serve the community in general. The employee performance is real behavior that is shown every single person and produced by employees in accordance with their role in agencies. The performance is also influenced by several factors good that deals with labor itself and an environmental component company or organization .A method of analysis that was used in this research was linear regression worship of idols. The analysis shows work discipline, career development and have had a positive impact and significant on performance.

Keywords: Discipline Work , Career Development , Performance Employees

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi agar meningkatkan kinerja dan tercapainya visi dan misi perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan karyawannya terlebih untuk melayani masyarakat secara umum.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan

Untuk meningkatkan usaha kedisiplinan dan pengembangan karir pegawai organisasi perlu memberikan program pelatihan dalam menunjang pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki disiplin waktu dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas agar dapat meningkatkan kinerja

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari :

1. Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.
3. Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2009) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengembangan Karir

Martoyo (2007) Mengemukakan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kinerja

Priansa (2014) menyatakan kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mathis dan Jackson (dalam Priansa 2014:269) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

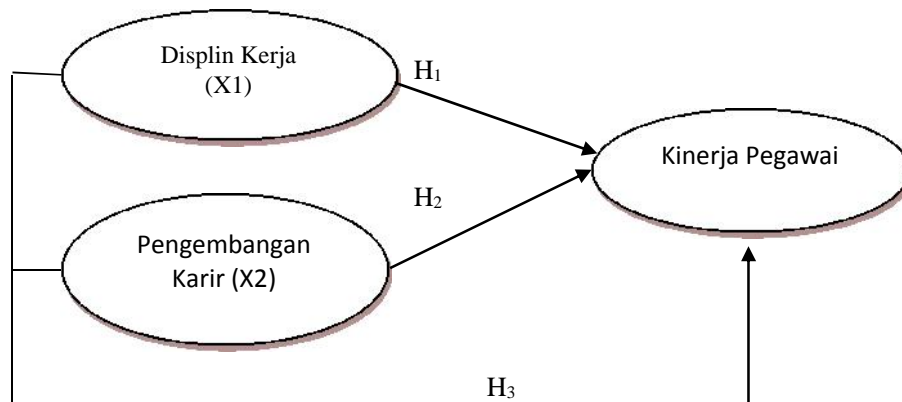
Penelitian Terdahulu

Paputungan (2013) meneliti tentang motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Desain penelitian lapangan (field research) dengan sampel penelitian 56 responden pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk itu pihak manajemen.

Kasenda (2013) meneliti tentang kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado memperoleh hasil kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda

Harlie (2010) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir secara nyata (parsial) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki korelasi tertinggi sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibandingkan variabel motivasi dan pengembangan karir.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Literature reviews, 2016

Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini adalah:

- H1 : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
H2 : Pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
H3 : Disiplin kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik penelitian ini untuk menarik data melalui penelitian survey dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi di Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di tempat penulis melaksanakan kuliah, yaitu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Manado. Pada bulan Januari sampai Maret tahun 2015.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Di Manado dengan jumlah 98 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu objek atau subjek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Manado.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket) dan *interview* (wawancara). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2012). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya, sedikit/kecil (Sugiono, 2012).

Metode Analisis

Model analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah regresi berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014), mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), di mana dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya) regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel dependennya minimal dua. Perasamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Priyatno (2013), mengemukakan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Priyatno (2013), mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan kemampuan alat ukur/ instrumen penelitian dalam mengukur suatu hal yang hendak didapatkan dari penggunaan instrumen tersebut (Nugroho, 2011).

Uji Realibilitas

Realibilitas instrument menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data (Nugroho, 2011).

Multikolinieritas

Priyatno (2011) menyatakan uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Priyatno (2011) menyatakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola disrtibusi normal yang diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 98 maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n - 2, jadi df = 98 - 2 = 96, maka r tabel = 0,167. Data dinyatakan valid jika r hitung > r table. Untuk melihat reliable atau tidaknya data tersebut maka bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai alpha > dari 0.60 maka data tersebut reliable. Berikut adalah hasil pengolahan data validita dan reliabilitas :

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
y.1	0.641	0.167	Valid	0.794	0.60	Reliable
y.2	0.266			0.822		
y.3	0.183			0.825		
y.4	0.565			0.800		
y.5	0.334			0.815		
x1.1	0.546	0.167	Valid	0.804	0.60	Reliable
x1.2	0.349			0.814		
x1.3	0.308			0.817		
x1.4	0.625			0.795		
x1.5	0.552			0.802		
x2.1	0.369	0.167	Valid	0.815	0.60	Reliable
x2.2	0.371			0.813		
x2.3	0.647			0.792		
x2.4	0.520			0.803		
x2.5	0.306			0.816		

Sumber: Pengolahan data, 2015

Tabel 1. Menunjukkan indikator-indikator pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai yang diberikan kepada responden memiliki hasil yang valid karena r hitung > r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas menunjukkan variabel disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai mendapatkan nilai yang reliable karena nilai alpha > 0.60

Hasil Uji Autokorelasi

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson (*dl* dan *du*). Jika $du < d_{hitung} < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai *dl* dan *du* untuk responden sebanyak 98 yaitu *du* 1.736. *dl* 1.613, berikut adalah hasil output autokorelasi.

Tabel 2. Output Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.500	1.717	2.135

a. Predictors: (Constant), Pembagian Karir, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2015

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai autokorelasi di antara $1.736 < 2.135 < 2.264$ tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk menguji asumsi klasik Multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.011	1.635		3.064	.003		
1 Disiplin Kerja	.470	.105	.454	4.492	.000	.505	1.980
Pengembangan Karir	.291	.092	.319	3.154	.002	.505	1.980

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2015

Tabel di atas nilai VIF dari variabel disiplin kerja yaitu 1.980, dan variabel pengembangan karir 1.980 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$, berikut adalah hasil output regresi linier berganda:

Tabel 4. Hasil Output Regresi linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.011	1.635		3.064	.003
	Disiplin Kerja	.470	.105	.454	4.492	.000
	Pengembangan Karir	.291	.092	.319	3.154	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data, 2015

Berdasarkan hasil output di atas di peroleh $a = 5.011$, $b_1 = 0.470$, $b_2 = 0.291$, maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 5.011 + 0.470x_1 + 0.291x_2$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a (konstanta) = 5.011 artinya apabila variabel disiplin kerja (x_1), dan pengembangan karir (x_2) dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai (y) adalah sebesar 5.011.
- $b_1 = 0.470$ artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y_1) akan meningkat sebesar 0.470 satuan.
- $b_2 = 0.291$ artinya apabila variabel pengembangan karir (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y_1) akan meningkat sebesar 0.291 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut adalah hasil output untuk melihat nilai F hitung:

Tabel 5 Hasil Output Uji Hipotesis

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.321	2	146.161	49.553	.000 ^b
	Residual	280.209	95	2.950		
	Total	572.531	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Pengolahan data, 2015

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 49.553 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis H_a diterima yang menyatakan secara simultan ada pengaruh judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Di Manado”.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) dapat dilihat pada hasil output tabel 4.4, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai dari

hasil variabel Disiplin Kerja $X_1 = 0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Disiplin Kerja X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y , dan Pengembangan Karir $X_2 = 0.002 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel Pengembangan Karir X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y . Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh koefisien sebesar 0,470, t hitung 4,492 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat jika dengan adanya perbaikan dari disiplin kerja pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Aulia Hasif (2015) Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja pegawai secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan dan Jessica Sendow (2015) pengaruh perekrutmen, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh Koefisien sebesar 0,291, t hitung 3,154 dan nilai signifikansi 0,002 yang berarti variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil dari pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia Hasif (2015) Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja pegawai secretariat Daerah Kabupaten Pelalawan, dan Jessica Sendow (2015) pengaruh perekrutmen, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah Suluttenggo, dimana dalam penelitian tersebut di dapatkan hasil yang sama yaitu variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai F hitung 49,553 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat, Manado.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan fakultas ekonomi dan bisnis Unsrat di Manado untuk membuat kebijakan fakultas yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel disiplin kerja dan pengembangan karir agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses 12 Agustus 2014. Hal 853-859.
- [2] Lakoy, F. Gainer. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba* Vol. 1, 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.Php/emba/artcle/view/2805>. Diakses 21 April 2014. Hal. 771-781.
- [3] Papatungan, Faradistia. 2013. Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SULUT Cabang Calaca. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba* Vol. 1, 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.Php/emba/artcle/view/2751>. Diakses 21 April 2014. Hal. 679-688.

Buku

- [4] Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [5] Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta.
- [6] Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung.
- [7] Kaswan. 2011. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Alfabeta, Bandung.
- [8] Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung.
- [9] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [10] Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- [11] Nugroho, Yohanes, Anton, 2011. *It's Easy. Olah Data dengan SPSS*, Skripta Media Creative. Yogyakarta.
- [12] Priyatno, Duwi. 2011. *Buku saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsoff Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- [13] Raymond Leong. 2012. *Incorporating career development learning in a business*
- [14] Sastrohadiwirjo, B Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

- [15] Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- [16] Siagian, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- [17] Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Rajawali Pers. Jakarta.
- [18] Sondang P. Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [19] Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- [20] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA, CV. Bandung
- [21] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [22] Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ketiga. Alfabeta, Bandung.
- [23] Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.