

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Sri Setyaningsih¹⁾
tya01_02@yahoo.co.id

Saparso²⁾
saparso@ukrida.ac.id

Adrie Frans Assa³⁾
adrie.assa@ukrida.ac.id

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Kristen Krida Wacana

ABSTRAK

Upaya pengembangan SDM dilakukan oleh suatu Perusahaan sesuai bidang dan kemampuan oleh masing-masing unit. Dalam pengembangan karir, pimpinan perusahaan memiliki peranan sangat penting untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan agar pengembangan karir dapat ditingkatkan secara optimal. Secara khusus, upaya-upaya dilakukan untuk mencapai kesejahteraan sosial dan memberikan pelayanan kinerja publik yang terbaik. Untuk dapat mencapai kinerja terbaik, pimpinan perusahaan perlu memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, agar karyawan merasa terdorong dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga visi misi perusahaan tercapai. Dalam hal ini, pimpinan perusahaan harus memiliki karakteristik keahlian, keterampilan yang tinggi, pengetahuan yang luas, bakat dan potensi yang baik, kepribadian yang rendah hati, serta moral dan etos kerja yang tinggi. Untuk dapat mencapai karakteristik tersebut, pimpinan perusahaan secara berkala perlu meng-upgrade potensi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai bidang dan keahlian. Penerapan disiplin kerja perlu didukung oleh motivasi yang relevan, serta pengembangan karir karyawan harus direncanakan dengan baik. Penelitian ini meneliti dan menganalisis peran disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja karyawan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Ukrida di Jakarta. Penelitian ini menemukan beberapa masalah terkait dengan disiplin kerja, dibuktikan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi/menurun selama tahun 2020, pelatihan - pelatihan karyawan yang tidak berjalan karena beberapa kendala yang dihadapi. Hal tersebut menghambat pengembangan karir karyawan dan berdampak langsung terhadap motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Karena Model penelitian ini yang kompleks dan jumlah sampel terbatas, analisis dilakukan dengan menggunakan Software SmartPLS 3.0, dengan metode *bootstrapping* yang terdapat variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Hasil analisis deskriptif responden yang diolah dengan aplikasi SmartPLS 3.0 terhadap variabel penelitian Disiplin Kerja (X1) Mean = 4.94 Kriteria Sangat Tinggi. Pengembangan Karir (X2) Mean 4.73 Kriteria Sangat Tinggi, Motivasi Kerja (Z) Mean = 4.80 Kriteria Sangat Tinggi dan Kinerja Karyawan (Y) Mean = 4.88 Kriteria Sangat Tinggi.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, pengembangan karir

ABSTRACT

Efforts of human-resource development are carried out by a company according to the fields and capabilities of each unit. In career development, company leaders play an important role to organize trainings, so that career development can be optimally improved. In particular, efforts are made to achieve social welfare and provide the best performance, company leaders need to provide support, attention, and motivation to improve the quality of employees' performance, in order that the employees feel motivated to complete tasks in the best way possible, so the company's vision and mission are achieved. For this purpose, the company's leaders must have expertise characteristics high skills, broad knowledge, good talent and potential, humble personality, and high morale and work ethic. To achieve these characteristics, the company's leader need to periodically upgrade their potential by participating in trainings according to their fields and expertise. The implementation of work discipline needs to be supported by relevant motivation, and employees' career development must be well planned. This study examines and analyzes the role of work discipline, career development on employees of Faculty of Medicine and Health Sciences, UKRIDA in Jakarta. This study found several work-discipline-related problems, as evidenced by the high level of employees' absence during 2020 and training for employees that did not run due to several obstacles. These hinder employees' career development and have a direct impact on employees' career development and have a direct impact on employees' motivation to give their best performance for company. Because the research model was complex and the number of samples was limited, the analysis was carried out using SmartPLS 3.0 software, with the bootstrapping method containing a mediating variable, namely work motivation. The results of the descriptive analysis of respondents processed with the SmartPLS 3.0 application on the research variables showed Work Discipline (X1) Mean = 4.94 Very High Criteria, Career Development (X2) Mean = 4.73 Very High Criteria, Work Motivation (Z) Mean = 4.80 Very High Criteria and Employee Performance (Y) Mean = 4.88 Very High Criteria.

Keywords : Work Discipline, Employees' Performance, Work Motivation, Career Development.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas instansi, baik itu bersifat melayani masyarakat atau yang berkaitan dengan organisasi itu sendiri. Salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja organisasi adalah kinerja pegawai yang bekerja pada organisasinya. Fenomena rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang dijadikan perhatian khusus pada institusinya, karena berhubungan langsung dengan kinerja institusi dalam menghadapi persaingan kemajuan teknologi dan perkembangan zaman yang ketat.

Beberapa penyebab turunnya kinerja pegawai diseluruh organisasi antara lain karena disiplin dan motivasi kerja karyawan untuk memberikan kontribusi kinerja yang maksimal pada organisasi, yang diperlihatkan oleh sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan harapan. Umumnya pegawai bekerja karena rutinitas dan tidak berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, kompetensi yang kurang memadai dan tidak sesuai dengan bidangnya, keterampilan yang dimiliki sudah tidak sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang membuat karyawan tersebut tidak dapat mengoperasikan peralatan kerja yang canggih sehingga berakibat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas, maka kinerja karyawan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja organisasinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat memberikan kontribusi besar dalam rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong tanggung jawab kinerja pegawai menjadi lebih optimal lagi, sehingga dapat mencapai tujuan instansi atau organisasi. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi para pimpinan dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mematuhi segala peraturan organisasi (Rivai, 2017). Menurut Hasibuan (2012), dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja, seperti keteladanan dan kepemimpinan yang tegas, kompensasi, kesetaraan, pengawasan dan hukuman yang unik, sanksi, dan hubungan interpersonal. Dari masukan para ahli yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sebagai alat bagi pimpinan untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Pengembangan Karir

Karir adalah riwayat pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dimiliki orang tersebut selama bekerja, dan karir adalah promosi berkelanjutan ke posisi yang memerlukan tanggung jawab, atau posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan profesional mereka. Gunarso dalam Busro (2018) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah jenjang karir seorang pegawai pada suatu posisi atau pangkat yang dapat dilakukan selama masa jabatannya di organisasi. Pengembangan karir dilakukan oleh organisasi yang menawarkan kesempatan untuk mempelajari tugas dengan biaya yang sudah disediakan perusahaan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, menyelenggarakan lokakarya, mengadakan pelatihan kepemimpinan, melakukan kegiatan lain yang bertujuan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan dan keahlian. Menurut Rivai dan Sagala (2016), Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Widodo (2015) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah

serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pencapaian karir seseorang. Berdasarkan pengertian diatas, maka karyawan dan perusahaan memainkan perannya masing-masing dalam upaya pengembangan karir. Karyawan bertanggung jawab atas perencanaan karir, dan sebagai bagian dari upaya perencanaan karir mereka, perusahaan menawarkan program dukungan pengembangan karir untuk membantu karyawan untuk berkembang melalui setiap tahap karir.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan tertentu, baik yang timbul dari dalam maupun luar diri karyawan. Manajemen atau pimpinan perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik, sehingga berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tepat memajukan dan mengembangkan perusahaan saat karyawan melakukan tugasnya secara sadar. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “menggerakkan” (*move*). Motivasi adalah usaha menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, semangat dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, motivasi kerja menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Menurut McClelland, diterjemahkan oleh Hasibuan (2012), motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong orang untuk mencapai kinerja terbaiknya. Menurut Robbins dan Priansa (2014), motivasi merupakan faktor eksternal yang datang dari luar dan juga menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Sedarmayanti (2017), motivasi adalah daya untuk mendorong orang melakukan sesuatu yang pada hakekatnya di dalam atau di luar, secara positif atau negatif, sesuatu yang menimbulkan etos kerja / antusiasme untuk bekerja. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan sukarela sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

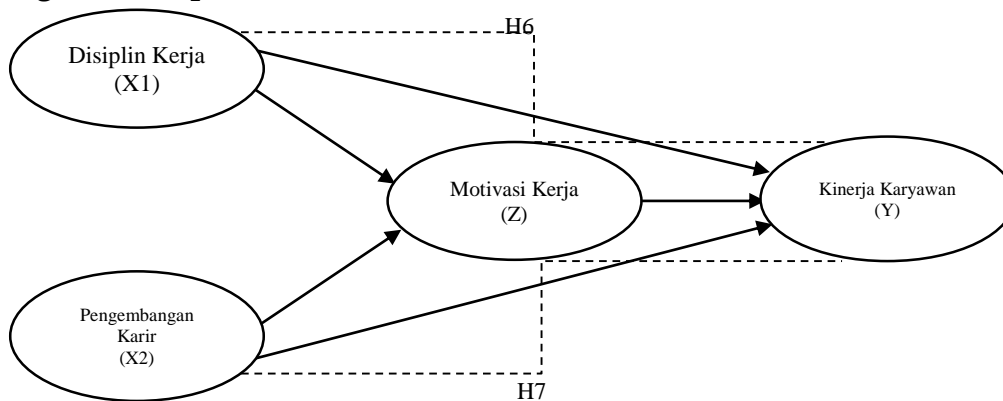
Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam

manajemen sumber daya manusia. Kinerja dalam suatu organisasi adalah ukuran atas keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok (organisasi) dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, tidak melawan hukum dan bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya Gomes (2013) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dikaitkan dengan produktivitas. Menurut Robbins (2012) kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan dan motivasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, konsisten dengan hasil pekerjaan yang diharapkan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau standar kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Bagan Konseptual Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan
5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan
6. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pendapat Umar (2019) pengertian objek penelitian menggambarkan apa dan atau siapa, dimana dan kapan penelitian dilakukan, dapat juga ditambahkan dengan hal-hal yang dianggap perlu. Objek penelitian ini adalah Karyawan tetap Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Krida Wacana yang berlokasi di Jalan Arjuna Utara Nomor 06 Jakarta Barat, dan yang menjadi focus penelitian adalah kinerja dari karyawan tetap Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Krida Wacana

Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah generalisasi dari subjek/objek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap FKIK Ukrida di Jakarta sebanyak 40 orang.
2. Sampel merupakan representasi dari populasi yang bisa mewakili semua karakter yang dibutuhkan. Jumlah sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh /sensus.

Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini membahas variabel, definisi variabel, indikator dan skala pengukuran dari Disiplin Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel, Dimensi dan Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan dan ketegasan pimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Hubungan kemanusiaan 	Ordinal
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karier merupakan perjalanan karier dalam jenjang jabatan/kepankatan yang dapat dicapai seorang karyawan selama masa kerjanya dalam sebuah organisasi (Gunarso dalam Busro, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan karir 2. Pengembangan diri 3. Perbaikan mutu kinerja 	Ordinal
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai prestasinya secara maksimal (McClelland dalam Hasibuan, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (<i>ability</i>) dan motivasi (<i>motivation</i>) (Robbins, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Ordinal

Teknik Pengumpulan Data

1. Taknek Angket (Kuesioner), yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang diberi jangka waktu tertentu untuk mengisi kuesioner tersebut. Penilaian jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju
 - b. Nilai 4 untuk jawaban Setuju
 - c. Nilai 3 untuk jawaban Ragu-Ragu
 - d. Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju
 - e. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
2. Observasi.

Pengamatan yang dilakukan pada obyek penelitian secara langsung untuk memperoleh masukan agar penelitian menjadi sempurna.

Teknik Analisis Data

Dengan kompleksitas model dan sampel dengan jumlah yang terbatas, digunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis data. SmartPLS menggunakan metode *bootstrap* atau perkalian acak, dan tidak memerlukan jumlah sampel minimal sehingga dapat diterapkan pada penelitian dengan jumlah sampel yang sedikit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden yang mengisi Kuesioner

1. Dari Jenis Kelamin
Laki-laki sebanyak 22 orang (55%) & Perempuan sebanyak 18 orang (45%).
2. Menurut Usia
Umur 31-40tahun = 13 orang (32,5%), Umur 41-50tahun = 10 orang (25,0%), Umur 51-60tahun = 9 orang (22,5%) , Umur 21-30tahun = 8 orang (20,0%)
3. Berdasarkan Masa Kerja
Masa kerja 31-40tahun = 4 orang (10,0%), Masa kerja 21-30tahun = 9 orang (22,5%), Masa kerja 16-20tahun = 3 orang (7,5%), Masa kerja 11-15tahun = 3 orang (7,5%), Masa kerja 6-10tahun = 12 orang (30,0%), Masa kerja 1-5tahun = 9 orang (22,5%).
4. Dari Jenjang Pendidikan Terakhir
SMP = 1 orang (2,5%), SMA = 21 orang (52,5%), S1 = 15 orang (37,5%), D3 = 3 orang (7,5%)

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan/jawaban responden atas setiap pernyataan masing-masing variabel yang diteliti. Nilai rata-rata diukur mulai dari skor terendah 1 (sangat tidak setuju) hingga skor tertinggi 5 (sangat setuju). Sehingga dapat ditentukan Intervalnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal} / \text{Jumlah Kelas} \\ &= 5 - 1/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, skala distribusi kriteria pendapat sebagai berikut :

Sangat rendah	= 1.00 - 1.80
Rendah	= 1.81 - 2.61
Sedang	= 2.62 - 3.42
Tinggi	= 3.43 - 4.34
Sangat tinggi	= 4.24 - 5.00

Hasil Analisis Variabel Penelitian

Rangkuman hasil analisis deskriptif atas jawaban responden terhadap Variabel penelitian Disiplin Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

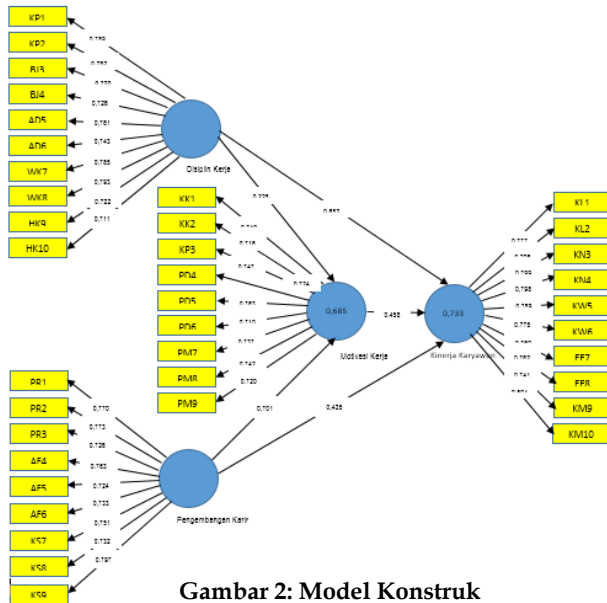
No.	Variabel Penelitian	Mean	Kriteria
1	Disiplin Kerja (X ₁)	4,94	Sangat Tinggi
2	Pengembangan Karir (X ₂)	4,73	Sangat Tinggi
3	Motivasi Kerja (Z)	4,80	Sangat Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Y)	4,88	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa jawaban responden terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel penelitian masuk dalam kriteria sangat tinggi.

Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas intrsumen penelitian



Gambar 2: Model Konstruksi

Sumber data: Hasil pengolahan data SmartPLS,2022

Dari hasil di atas memperlihatkan bahwa 38 item dari keseluruhan variabel, memiliki nilai *loading factor* lebih besar daripada 0,7, maka dengan demikian seluruh indikator dinyatakan valid untuk digunakan dan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

	Disiplin Kerja	Pengembangan Karir	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
KP.1	0,789	0,511	0,423	0,549
KP.2	0,782	0,491	0,441	0,408
BJ.3	0,720	0,595	0,488	0,518
BJ.4	0,726	0,498	0,435	0,485
AD.5	0,761	0,442	0,439	0,537
AD.6	0,743	0,489	0,397	0,452
WK.7	0,785	0,427	0,358	0,445
WK.8	0,793	0,351	0,291	0,384
HK.9	0,722	0,488	0,472	0,575
HK.10	0,711	0,426	0,398	0,439
KK.1	0,541	0,770	0,406	0,428
KK.2	0,457	0,773	0,521	0,480
KK.3	0,465	0,726	0,571	0,474
PD.4	0,448	0,763	0,694	0,405
PD.5	0,383	0,724	0,577	0,416
PD.6	0,485	0,733	0,505	0,444
PM.7	0,412	0,751	0,475	0,461
PM.8	0,401	0,732	0,501	0,477
PM.9	0,524	0,797	0,531	0,468
PR.1	0,546	0,610	0,749	0,650
PR.2	0,537	0,588	0,716	0,446
PR.3	0,415	0,523	0,747	0,508
AF.4	0,480	0,567	0,724	0,499
AF.5	0,471	0,527	0,763	0,308
AF.6	0,442	0,457	0,710	0,518
KS.7	0,493	0,417	0,737	0,498
KS.8	0,512	0,583	0,742	0,496
KS.9	0,480	0,585	0,720	0,540
KL.1	0,405	0,566	0,442	0,777
KL.2	0,422	0,537	0,470	0,796
KN.3	0,389	0,481	0,542	0,799
KN.4	0,453	0,414	0,435	0,798
KW.5	0,519	0,469	0,451	0,788
KW.6	0,530	0,542	0,525	0,775
EF.7	0,441	0,483	0,583	0,760
EF.8	0,496	0,416	0,554	0,762
KM.9	0,502	0,487	0,491	0,741
KM.10	0,558	0,406	0,547	0,804

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* setiap indikator tepat untuk menjelaskan konstruk variabel masing-masing dan terbukti valid.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses yang dilakukan atau digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dari sampel dan memberikan kerangka kerja untuk membuat penentuan yang terkait dengan populasi, yaitu memberikan metode seberapa andal peneliti untuk mengekstrapolasi temuan yang diamati dalam sampel yang diteliti ke yang lebih besar. Untuk melakukan uji ini, nilai P harus lebih besar daripada 0 dengan level signifikan 1-95% atau 0,05. Dalam uji nilai P untuk menguji hipotesis kerap menggunakan $P < 0,05$ daripada $P \leq 0,05$ (Kock, 2009). Untuk melakukan pengukuran signifikansi hipotesis dilihat dari perbandingan dari nilai t-table dan t-statistic. Jika t-statistic lebih tinggi dibanding nilai t-table keputusan yang diambil hipotesis diterima. Nilai t-table didapatkan dengan menggunakan rumus n (jumlah sample)- k (jumlah variabel)-1.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai *P-Values* kurang dari 0.005. Nilai *t-tabel* untuk alpha 5% adalah 1.683. Jadi dalam penerimaan kriteria hipotesis jika nilai *t-statistic* lebih besar daripada *t-tabel* dapat dikatakan signifikan, sedangkan apabila nilai *t-statistic* lebih kecil daripada *t-tabel* maka tidak berpengaruh.

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Hasilnya yang diperoleh : nilai *t-statistic* $6.475 > 1.683$ dan *P-Values* $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis kedua : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Hasilnya yang diperoleh : nilai *t-statistic* $2.370 > 1.683$ dan nilai *P-Values* $0.019 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Hasil yang diperoleh : dari nilai *t-statistic* $3.224 > 1.683$ dan *P.Values* $0.001 < 0.005$, sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Hipotesis keempat : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
Hasil yang diperoleh : nilai *t-statistic* $2.388 > 1.1683$ dan *P-Values* $0.01 < 0.05$, sehingga hipotesis keempat diterima.
5. Hipotesis kelima : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
Hasil yang diperoleh : nilai *t-statistic* $8.291 > 1.683$ dan *P-Values* $0.000 < 0.005$, sehingga hipotesis kelima diterima.
6. Hipotesis keenam : Motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil yang diperoleh : nilai *t-statistic* $1.853 > 1.683$ dan *P-Values* $0.005 < 0.05$, sehingga hipotesis keenam diterima.
7. Hipotesis ketujuh : Motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
Hasil yang diperoleh : nilai *t-statistic* $2.744 > 1.683$ dan *P-Values* $0.003 < 0.05$, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

KESIMPULAN

Mengacu pada pengujian dan pengolahan data serta analisis hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja karyawan tetap Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Krida Wacana di Jakarta dengan variabel – variabel bebas yang mempengaruhi disiplin kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja , pengembangan Karir, motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja , motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan karena pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41.7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Jika akan ada dilakukan penelitian dengan topik dan masalah yang sama, sebaiknya menggunakan koresponden yang beda dan dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak serta melengkapi landasan-landasan teori penelitian terdahulu yang lebih lengkap supaya hasil analisis yang akan dihasilkan lebih akurat.

REFERENSI

- Afandi, & Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, & Muhammad. (Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia). 2018. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghalih. (2013). *Disiplin Kerja Pegawai*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

- Ghozali, & Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gomes, & Cardoso, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, & S.P Malayu. (2012). *Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lungan, & Richard. (2013). *Aplikasi Statistika & Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, & Prabu Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Richard, & Lungan. (2013). *Aplikasi Statistika & Hitung Peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, & Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi ke-6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P, S., & Coulter, M. (2012). *Manajemen, Edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, & P, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan (Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.