



Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada The Sriwijaya Hotel Padang

Lise Prangka Genita^{1*}, Agussali M², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: nevi@gmail.com

Abstrak: Pengembangan karir merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan suatu visi misi perusahaan dalam upaya penyelenggaraan manajemen karyawan. Pengembangan karir karyawan dimulai dari menyusun perencanaan, pengadaan, penempatan, pengangkatan dalam jabatan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, sampai pada tahap pemberhentian. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang sebanyak 33 orang Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis ditemukan variabel perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang baik secara parsial maupun smultan.

Kata Kunci : Perilaku Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Abstract: Career development is one important element in realizing a vision of corporate mission in the effort of organizing the management of employees. Employee career development begins with planning, procurement, placement, appointment in office, coaching, education and training, to the stage of dismissal. The purpose of this research is to know the influence of Work Behavior and Work Discipline on Employee Career Development at The Sriwijaya Hotel Padang. Research methods are as follows Field Research (Field Research) and Library Research (Library Research). The types and sources of data are primary and secondary data. Population and sample of this research are all employees at The Sriwijaya Hotel Padang as many as 33 people Data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis found that the work behavior and work discipline variables affect the career development of employees at The Sriwijaya Hotel Padang either partially or smultan.

Keywords: Work Behavior, Work Discipline, Career Development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup

organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor karyawan. Seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila karyawan mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan (Challagalla, 2010). Pentingnya SDM ini dapat disoroti oleh berbagai perspektif, menurut Kiggudu menyoroti pentingnya MSDM dari empat perspektif yaitu politik, ekonomi, teknologi dan sosial budaya. Sedangkan menurut Siagian melangkah lebih jauh dengan mengemukakan enam perspektif atau pendekatan dalam menjelaskan dan pentingnya MSDM yaitu politik, ekonomi, hukum, sosio kultur, administratif dan teknologi (Mangguluang, 2011).

Karyawan harus profesional dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan ini harus selalu dibina dan dikembangkan sehingga pengembangan karir karyawan harus meningkat. Agar dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan akan menghasilkan SDM yang berkualitas yang akhirnya akan menjadi asset bangsa yang memiliki daya saing bertaraf regional, nasional dan internasional (Benardin, 2013).

Sumber daya manusia merupakan aset utama sebuah organisasi karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi tersebut. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dalam organisasi. Begitu juga dengan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Salah satu sumber daya manusia yang berada di lingkungan hotel The Sriwijaya Padang.

Pengembangan karir merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan suatu visi misi perusahaan dalam upaya penyelenggaraan manajemen pegawai. Pengembangan karir karyawan dimulai dari menyusun perencanaan, pengadaan, penempatan, pengangkatan dalam jabatan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, sampai pada tahap pemberhentian.

Pengembangan karir karyawan sangat penting untuk diterapkan pada sebuah organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang karyawan, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir karyawan, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Handoko, 2011 : 33).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis, berkenaan masalah pengembangan karir dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Observasi Awal Berkaitan Dengan Pengembangan Karir Karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang

No	Permasalahan	Persentase (%)
1	Belum terlaksana secara objektif dan ada indikasi bahwa masih menganut prinsip <i>like and dislike</i> , atau faktor kedekatan dengan orang yang mau dipromosikan	60
2	Belum adanya jaminan karir yang jelas bagi para karyawan	45
3	Kurangnya informasi tentang pengembangan karir, sehingga karyawan belum dapat sepenuhnya memperoleh pemahaman tentang pengembangan karir	55
4	Belum adanya perencanaan karir karyawan secara berjenjang	40

Sumber : Hasil observasi awal, 2017

Berdasarkan hasil observasi pada Tabel 1 dapat dilihat masih banyak karyawan (60%) yang menyatakan bahwa pengembangan karir belum terlaksana secara objektif dan ada indikasi bahwa masih menganut prinsip *like and dislike*, atau faktor kedekatan dengan orang yang mau dipromosikan. Selanjutnya 55% karyawan menyatakan kurangnya informasi

tentang pengembangan karir karyawan, sehingga karyawan belum dapat sepenuhnya memperoleh pemahaman tentang pengembangan karir.

Bertitik tolak dari fenomena yang ada mengenai pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang sebagaimana tersebut di atas, diduga bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti pendidikan formal karyawan, masa kerja dan juga kompetensi karyawan yang bersangkutan.

Masalah lain yang ditemukan pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah perilaku kerja karyawan yang kurang baik. Padahal tanpa disadari perilaku kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan karena perilaku kerja merupakan tingkah, tindakan yang dilakukan oleh karyawan hotel atau tidak melakukan sesuatu seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan. Perilaku kerja merupakan tanggapan atau reaksi seseorang melalui aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Selain masalah perilaku kerja, faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik ditentukan oleh kemampuan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam organisasi serta pemimpin dari pada karyawan itu sendiri.

Permasalahan berkenaan disiplin kerja yang terjadi pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah :

1. Karyawan datang tidak tepat waktu
2. Karyawan pulang sebelum waktunya
3. Pekerjaan diselesaikan tidak sesuai tupoksi
4. Tingkat absensi cukup tinggi

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan fenomena tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut yang dituangkan dalam penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir berasal dari kata pengembangan dan karir, tentunya masing-masing mempunyai pengertian tersendiri. Dalam *http.wikipedia.wordpress* pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seseorang (Gibson, 2011). Dalam hal ini pengembangan yang berkaitan dalam dunia pekerjaan tentunya bisa diartikan bahwa pengembangan yang berkaitan dengan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan perbedaan pengembangan dengan pelatihan karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Pengembangan ini dilakukan baik bertujuan karir maupun non karir bagi karyawan (baru atau lama) melalui pelatihan dan pendidikan (Suparyadi, 2015).

Sedangkan karir menurut Dessler (2010: 4) adalah posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun. karir diartikan sebagai urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa karir adalah semua urutan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan perilaku yang pernah dijalani atau diduduki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010: 5).

Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Dalam pembahasan lebih lanjut definisi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena pertambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Pekerjaan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan (Raymond, 2010: 523). Dalam pengertian ini, pengembangan karir didefinisikan lebih luas, karena pengembangan karir lebih kepada seluruh kegiatan atau aktivitas kemampuan dari seseorang (Pierce, 2011: 33).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut Veitzhil Rivai (2010:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:77) adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja (Robbins, 2012). Keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat pribadi,

organisasional maupun sosial. Definisi perilaku kerja menurut penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan perilaku -perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja (Timpe, 2011).

Indikator menurut kamus Oxford (2000:690) dalam Robbin (2012) , “is a sign that show you what something is like or how situation is changing”. Artinya adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan bagaimanakah dengan suatu keadaan atau bagaimanakah suatu kondisi berubah-ubah. Di dalam perilaku kerja juga terdapat indikatornya, dimana indikator tersebut merupakan hal-hal yang dapat mengukur sejauh mana perilaku kerja dapat berperan di tempat kerja.

Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong pengembangan karir karyawan demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawan nya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2010:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya , baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan akan peraturan. Penerapan disiplin dalam kehidupan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan peraturan dan tata tertib yang baik, pengembangan karir karyawan akan meningkat. Hukuman (*punishment*) diperlukan dalam meningkatkan disiplin dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Sehubungan dengan disiplin kerja menurut Siswanto (2010:278) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan tata tertib. Ketaatan karena takut bukan merupakan disiplin yang baik. Disiplin yang baik timbul dari dalam diri seseorang karena kesadarannya akan disiplin tersebut.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aldila Putri Nugrahaning Prasa, 2013	Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku terhadap Pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah	Hasil pengujian secara parsial ditemukan disiplin berpengaruh terhadap pengembangan karir dimana $\text{sig} = 0,003$ dan perilaku berpengaruh terhadap pengembangan karir $\text{sig} = 0,002$. Hasil uji secara smultan ditemukan ada pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah
2	Romkye Manansa, 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado	Hasil analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana ditemukan disiplin berpengaruh terhadap pengembangan karir Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado

3 Isnandarr, 2015	Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan pada PT. telekomunikasi indonesia, tbk. area makassar	yang karir	Berdasarkan hasil analisis ditemukan hasil analisis regresi ganda dengan metode Enter didapatkan persamaan $Y = 1,834 + 0,194 X_1 + 0,400 X_2 + 0,345 X_3$ Secara simulutan mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap Pengembangan Karir (Y). disiplin kerja (X_1) merupakan variable yang mempunyai lebih besar dan dominan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,400
-------------------	---	------------	---

METODE PENELITIAN

Hotel The Sriwijaya yang beralamat di Jl. Veteran No.26, Purus, Padang Baru, Kota Padang, Sumatera Barat 25115, Indonesia. Hotel yang berdiri sejak tahun 1970 ini menyediakan fasilitas yang cukup memuaskan sehingga dinilai sebagai 10 hotel terbaik di kota Padang. Adapun fasilitas dari The Sriwijaya Hotel Padang adalah kamar yang bersih dan nyaman, taman yang asri, restoran, area wifi untuk setiap kamar, lounge untuk relaksasi, hiburan dan lain-lain. Selain itu, hotel ini dapat mengatur penyewaan kendaraan sesuai dengan pilihan anda. Tentu saja, fasilitas ini akan memudahkan anda dalam melakukan kegiatan kerja di luar hotel. Dengan pilihan tipe kamar Super Deluxe, Deluxe dan Superior yang bernuansa klasik serta kamar-kamar yang nyaman terdiri dari 29 kamar. Dengan harga kamar hotel yang bervariasi, namun masih dapat dijangkau. Sekalipun berada di pusat kota, hotel ini tidak berisik. Sehingga anda bisa tetap fokus menyelesaikan tugas kantor di dalam kamar atau di area hotel. Sebagai hotel bintang 1 yang mewah di Padang, The Sriwijaya Hotel Padang memiliki staf yang cukup perhatian dan ramah. Sehingga banyak orang merekomendasi untuk melakukan **reservasi hotel** di tempat ini kepada kerabat atau rekan bisnisnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Skor rata-rata variabel perilaku kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 16 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,26%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

Skor rata-rata variabel disiplin kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 16 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,61 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

Skor rata-rata variabel pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,51 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 70,25%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

Uji Instrumen

semua item perilaku kerja 1 sampai item perilaku kerja 16 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640. semua item disiplin kerja 1 sampai item disiplin kerja 16 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640. semua item pengembangan karir 1 sampai item pengembangan karir 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

Bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel pengembangan karir (Y) 0,185, variabel perilaku kerja (X_1) sebesar 0,193, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,877, dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel perilaku kerja (X_1) sebesar 0,000, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya kecil dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel pengembangan karir.

Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya kecil dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel pengembangan karir.

Analisis Regresi linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,592	1,860		,856	,399
	perilaku kerja	,270	,088	,369	3,062	,005
	disiplin kerja	,447	,087	,617	5,127	,000

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.592 + 0.270X_1 + 0.447 X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

Konstanta sebesar 1.592, artinya jika tidak ada perilaku kerja dan disiplin kerja kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah sebesar konstanta yaitu 1.592 satuan.

Koefisien perilaku kerja adalah sebesar 0,270 artinya perilaku kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dimana jika perilaku kerja meningkat satu satuan maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

Koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,447 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dimana jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka pengembangan karir karyawan akan meningkat sebesar 0,447 satuan.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 253.335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dapat dilihat pada tabel 4.12:

Uji R Square

**Tabel 3. Uji R Square
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,942	,939	2,261

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , perilaku kerja

Nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,939 hal ini berarti besarnya pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah sebesar 93,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian. Variabel paling determinan memengaruhi pengembangan karir yaitu disiplin kerja sebesar 61,7%.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,592	1,860		,856	,399
	perilaku kerja	,270	,088	,369	3,062	,005
	disiplin kerja	,447	,087	,617	5,127	,000

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Berdasarkan uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 3,062 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 33-2 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,696, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,062 > 1,696$, maka variabel perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Besar pengaruh perilaku kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 36,9%.
2. Nilai t hitung 5,127 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 33-2 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,696, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5,127 > 1,696$, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 61,7%.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Hasil Uji Kelayakan (Uji F)**Tabel 5. Uji F**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2589,588	2	1294,794	253,335
	Residual	158,441	31	5,111	
	Total	2748,029	33		

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, perilaku kerja

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 253.335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang.

Pembahasan**Pengaruh Perilaku kerja Terhadap Pengembangan karir**

Nilai t hitung 3,062 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 33 - 2 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,696, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,062 > 1,696$, maka variabel perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Besar pengaruh perilaku kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 36,9%..

Skor rata-rata variabel perilaku kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 16 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,26%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan karir

Nilai t hitung 5,127 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 33 - 2 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,696, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5,127 > 1,696$, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 61,7%.

Skor rata-rata variabel disiplin kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 16 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,61 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

Perilaku Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Bersama-Sama Terhadap Pengembangan karir Karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 253.335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang.

Hasil Nilai R^2 (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,939 hal ini berarti besarnya pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah sebesar 93,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Skor rata-rata variabel pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang yang terdiri-dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,51 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 70,25%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang dalam kategori **Baik**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Perilaku kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada The Sriwijaya Hotel Padang nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$).
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada The Sriwijaya Hotel Padang nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$).
3. Secara bersama-sama variabel Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada The Sriwijaya Hotel Padang
4. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 253.335 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang.
5. Hasil Nilai R^2 (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,939 hal ini berarti besarnya pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada The Sriwijaya Hotel Padang adalah sebesar 93,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Saran

1. Sebaiknya The Sriwijaya Hotel Padang lebih meningkatkan perilaku kerja karyawan dalam bekerja agar tercapai pengembangan karir karyawan yang maksimal. Karena berdasarkan analisis TCR terlihat 68,26% capaian responden pada variabel perilaku kerja oleh sebab itu karyawan harus berusaha lebih meningkatkan perilakunya dalam bekerja agar mencapai hasil maksimal.
2. Bagi pihak Pimpinan The Sriwijaya Hotel Padang diharapkan lebih meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, hal ini akan dapat menunjang peningkatan pengembangan karir karyawan. Karena berdasarkan analisis TCR diperoleh nilai sebesar 72,23% angka ini masih memperlihatkan hasil yang belum maksimal, oleh sebab itu sebaiknya karyawan lebih meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja.
3. Bagi pihak perusahaan sebaiknya diharapkan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan karirnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan tugas belajar agar terwujudnya keinginan karyawan dalam mengembangkan karirnya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agussalim Mangulung, 2010. *Metode Penelitian.*, Universitas Ekasakti padang Ekasakti Press.
- Agussalim Mangulung, 2016. *Statistik Lanjutan*, Cetakan Pertama. Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Mangulung, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ekasakti Press, Padang.
- Ahyari, A. 2008. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.

- Alex Soemadji Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Furchan, Arief. (2008). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Surabaya Usaha Nasional.
- Ghozali, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Peenerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen:Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : PT. Bumi Aksara.
- Husnan, John M. Ivancevich, dan Donnely (2007), *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mudrajad Kuncoro. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nitisemito, Alex S., 2009, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sjafri Mangkuprawira. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Pengembangan karir Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.