

**PENGARUH PERILAKU KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PREMIER BASKO HOTEL  
PADANG**

EFFECT OF WORK BEHAVIOR AND WORK DISCIPLINE ON DEVELOPMENT OF  
EMPLOYEE CAREER IN PREMIER BASKO HOTEL PADANG

**Sefrida Yanti, Novi Yanti**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

[Email: storyoncupiliang@gmail.com](mailto:storyoncupiliang@gmail.com)

**Abstrak**

Premier Basko Hotel adalah sebuah hotel bintang lima yang berada di kota Padang. Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan perilaku kerja dan disiplin kerja. Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Premier Basko Hotel Padang. Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. populasi dari penelitian ini adalah semua Karyawan hotel Basko Padang sebanyak 177 orang dan sampel 98 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan (1) variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada premier basko hotel padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ . (2) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada premier basko hotel padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ . (3) Disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang dengan nilai F hitung 9.332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). (4) Kontribusi pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang adalah sebesar 14,5% sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya, disarankan pada hotel basko rimer padang penelitian ini memperhatikan perilaku kerja memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, oleh sebab itu sebaiknya pihak hotel memberikan pelatihan mengenai attitude karyawan.

Kata Kunci : Perilaku Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir

**Abstract**

*Premier Basko Hotel is a five star hotel located in the city of Padang. Career development is not only related to organizational characteristics but also relates to work relations and work discipline. Work behavior is an important part of work life. The purpose of this research is to study the Work Behavior and Work Discipline on the Career Development of Employees at Basko Hotel Padang. Field Research (Field Research) and Literature Research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The number of participants in this study were all Basko Padang Hotel employees totaling 177 people and a sample of 98 people. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, test of hypothesis t test and F test. The results show (1) positive and significant work research variables on the career development of employees at the basko hotel basic hotels with a value of  $\text{sig} < \alpha$ . (2) Variables positive and significant work discipline on the career development of employees at the Premier Basko hotel Padang with  $\text{sig} < \alpha$ . (3) Work discipline and significant significant work equally to career development in Premier Basko Hotel with an F value of 9.332 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). (4) The contribution of the influence of work behavior and work discipline on career development in basic hotels in the hotel basko is 14.5% while the remaining 74.5% is bound by other variables such as work environment, leadership style, work commitment and others, The stude considers work behavior influences the career development of employees, therefore the Hotel should provide training on employee attitudes.*

*Keywords: Work Behavior, Work Discipline and Career Development.*

## PENDAHULUAN

Persaingan ketat bisnis di Indonesia menjadi salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang ini yang semakin membuka kesempatan bagi entrepreneur untuk berkompetisi dalam merebut pangsa pasar. Bisnis yang cukup pesat sekarang ini adalah industri di bidang jasa perhotelan.

Dahulu, fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi konsumen yang melakukan perjalanan. Namun seiring berjalannya waktu, fungsi hotel mengalami peningkatan dimana saat ini seringkali hotel digunakan untuk acara rapat suatu instansi, acara pernikahan, launching produk baru dan sarana lain. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik jumlah hotel di Kota Padang saat ini ada sekitar 114 Hotel. Diantara hotel-hotel tersebut, terdapat 9 hotel besar salah satunya adalah Premier Basko Hotel

Premier Basko Hotel adalah sebuah hotel bintang lima yang berada di kota Padang. Hotel ini awalnya bernama Best Western Basko Hotel. Hotel ini beralamat di Jl. Prof Hamka 2A. Hotel yang berjumlah 180 kamar ini pertama kali diresmikan pada tahun 2009 dan merupakan hotel bintang lima pertama di Sumatra Barat. Pada tahun 2011 hotel ini berganti nama menjadi Premier Basko Hotel Padang. (<https://id.wikipedia.org/wiki/PremierBaskoHotel>)

Dengan maraknya pertumbuhan hotel pada saat ini, perusahaan dibidang jasa perhotelan tentu dituntut untuk dapat bertahan dan mampu berkembang sesuai dengan kondisi yang terjadi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur terpenting dalam perusahaan yaitu kontribusi karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya yang paling potensial.

Kepuasan karyawan menjadi sangat penting mengingat karyawan merupakan salah satu kunci pendorong yang akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Salah satunya melalui pengembangan karir yang berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang. Pengembangan karir sangat diharapkan karyawan sebab karyawan akan mendapatkan hak yang lebih baik seperti hak finansial kenaikan pendapatan, penambahan fasilitas dari perusahaan dan tunjangan, sedangkan non finansial seperti status sosial, perasaan bangga.

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan perilaku kerja dan disiplin kerja. Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja (Robbins, 2012).

Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat pribadi, organisasional maupun sosial. Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana

anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan pada Premier Basko Hotel pada dasarnya terdapat beberapa masalah diantaranya ada karyawan yang kurang memiliki potensi, kurangnya semangat kerja dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab, dan kesadaran karyawan akan prestasi yang dapat mereka capai. Kinerja karyawan yang belum optimal tersebut juga terlihat dari kualitas kerja yang masih terbilang rendah, dan kurang membina kerjasama antar sesama karyawan. Kemudian masih terdapat karyawan yang terlambat setiap bulannya seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Keterlambatan Karyawan Premier Basko Hotel Padang**  
**Bulan Okt 2018-Maret 2019**

Bulan	Terlambat	%
Oktober	12	6,7%
November	22	12%
Desember	17	9,6%
Januari	28	15,8%
Februari	13	7,3%
Maret	17	9,6%

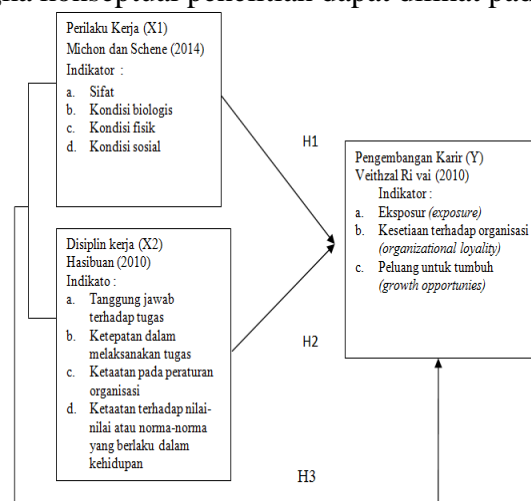
Sumber : Premier Basko Hotel

Berdasarkan tabel 1 terlihat keterlambatan karyawan dari Oktober sampai Maret itu terlihat berdasarkan fluktuasi selama 6 bulan terakhir dimana pada bulan januari terdapat paling tinggi keterlambatan 15,8%, Karena di awal tahun baru banyak karyawan yang mengambil cuti dan beberapa karyawan yang masuk lembur maka dari itu keterlambatan karyawan meningkat di awal bulan januari, dan dibulan Februari menurun 7,3% pada bulan maret meningkat lagi 9,6%. Data ini memperlihatkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada Premier Basko Hotel Padang.

Selanjutnya survey awal juga terlihat bahwa pengembangan karir belum terlaksana sebagaimana mestinya, karena posisi karyawan banyak dipilih berdasarkan sistem kedekatan. Untuk berkembang dari awal ke posisi atas sangat kecil kemungkinannya, karena bagi sebagian karyawan penilaian berdasarkan faktor kedekatan dengan pimpinan yang seharusnya mengikuti jenjang karir karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini apakah perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1. Diduga bahwa secara parsial perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada karyawan Premier Basko Hotel Padang
- H2 : Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada karyawan Premier Basko Hotel Padang
- H3 : Diduga bahwa secara simultan perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui *Field Research* (Penelitian Lapangan) dan *Library Research* (Penelitian Kepustakaan).

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda) (Sugiyono, 2011).

Untuk memperoleh informasi yang relevan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan topik penelitian.

Menurut Agussalim Mangguluang (2016:118) populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan hotel Basko Padang sebanyak 177 orang. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan individu yang menjadi obyek penelitian (Umar, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dimana sampel diambil berdasarkan keinginan peneliti sebanyak 98 orang menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Bila prasyarat analisis uji asumsi klasik tidak terpenuhi akan menyebabkan statistik yang dihasilkan tidak akurat (Ghozali, 2011).

### Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah:

#### A. Pengembangan karir (Y)

Pengertian Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2010).

Menurut Veithzal Rivai (2010:282) ada beberapa indikator perkembangan karier yaitu :

1. Eksposur (*exposure*)  
Upaya mempromosikan diri oleh karyawan atas kesempatan berkarier.
2. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)  
Orang yang menempatkan loyalitas pada organisasi.
3. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunies*)  
Kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya

**B. Perilaku kerja (X1)**

Perilaku kerja adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dan mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja (Robin, 2012).

Indikator-indikator perilaku kerja menurut Michon & Schene (2004) dalam Robbin (2012) adalah :

1. Sifat adalah suatu keadaan yang timbul dari diri seseorang sesuai dengan kepribadiannya.
2. Kondisi biologis adalah keadaan yang menggambarkan jasmani seseorang.
3. Kondisi fisik memiliki arti kesadaran dari para pekerja dalam melaksanakan seluruh tugasnya.
4. Kondisi sosial yang artinya seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain.

**C. Disiplin kerja (X2)**

Pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010).

Hasibuan (2010:284) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator:

1. Tanggung jawab terhadap tugas  
Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab.
2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas  
Karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dan sesuai instruksi pimpinan.
3. Ketaatan pada peraturan organisasi  
Karyawan memegang teguh peraturan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi berganda, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap (Sitepu, 2014 : 44)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan Premier Basko Hotel Padang. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

**Tabel 2 Regresi Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,071	5,328		4,706	,000
	perilaku kerja	,241	,096	,245	2,507	,014
	disiplin kerja	,121	,047	,255	2,601	,011

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber: Hasil olah Data SPSS 20

Dari tabel 2 di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 25.071 + 0,241X_1 + 0,121X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai

berikut:

- a. Konstanta sebesar 25.071 artinya jika tidak ada perilaku kerja dan disiplin kerja ( $X_1=X_2=0$ ) maka pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang adalah sebesar konstanta yaitu 25.071 satuan.
  - b. Koefisien regresi perilaku kerja adalah sebesar 0,241. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan perilaku kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Jika perilaku kerja dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang sebesar 0,241 satuan.
  - c. Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,12. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Jika disiplin kerja dinaikan satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang Selatan sebesar 0,121 satuan.
2. **Koefisien Determinasi**

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 pegawai pada hotel Premier Basko Hotel Padang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 <sup>a</sup>	,163	,145	5,521

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

Sumber: Hasil olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil uji *R-square* pada tabel 3 ditemukan nilai koefisien determinasi pengembangan karir pegawai pada Hotel Basko Padang yang ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,145. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Hotel Basko Padang adalah sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya.

### 3. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Prastowo, 2014). Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai t hitung pada tabel berikut.

**Tabel 4 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,071	5,328		4,706	,000
	perilaku kerja	,241	,096	,245	2,507	,014
	disiplin kerja	,121	,047	,255	2,601	,011

a. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber: Hasil olah Data SPSS 20

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung 2.507 dan nilai (sig = 0,014 < 0,05). Dengan df = 98-2= 96 diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 2.507 > 1.661, sig < α maka Ho ditolak Ha diterima maka dapat diputuskan uji hipotesis bahwa variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Hotel Basko Padang.
- b. Nilai t hitung 2.601 dan nilai (sig = 0,011 < 0,05). Dengan df = 98-2= 96 diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 2.601 > 1.661, sig < α maka Ho ditolak Ha diterima sehingga dapat diputuskan uji hipotesis bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Basko Padang.

**4. 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.

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568,874	2	284,437	9,332	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2926,035	96	30,480		
	Total	3494,909	98			

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

b. Dependent Variable: pengembangan karir

Sumber: Hasil olah Data SPSS 20

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9.332 > Ftabel 2.309 signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05) maka Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Hotel Basko Padang

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ditemukan perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Hotel Basko Padang. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011) hasil penelitian ditemukan perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kota Bandung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indah Lestari (2011) hasil penelitian ditemukan perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir jaryawan pada KFC Cabang Karang Setra Bandung.

Penelitian lain oleh Wiyani (2014) hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian Cintia (2011) ditemukan hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dora Jaya Semarang. Penelitian lain oleh Merianis (2010) hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Karang Setra Bandung

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). 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.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ditemukan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kota Bandung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indah Lestari (2011) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir jaryawan pada KFC Cabang Karang Setra Bandung. Penelitian lain oleh Wiyani (2014) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian Cintia (2011) ditemukan hasil dari penelitian tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dora Jaya Semarang. Penelitian lain oleh Merianis (2010) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Karang Setra Bandung.

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 petaatan tata tertib. Ketaatan karena takut bukan merupakan disiplin yang baik. Disiplin yang baik timbul dari dalam diri seseorang karena kesadarannya akan disiplin tersebut.

## **3. Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama terhadap Pengembangan Karir**

Hasil penelitian ditemukan berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9.332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011) hasil penelitian ditemukan disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kota Bandung. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indah Lestari (2011) hasil penelitian ditemukan perilaku kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir jaryawan pada KFC Cabang Karang Setra Bandung. Penelitian lain oleh Wiyani (2014) hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian Cintia (2011) ditemukan Hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dora Jaya Semarang. Penelitian lain oleh Merianis (2010) hasil penelitian ditemukan Perilaku kerja dan disiplin kerja



berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Karang Setra Bandung.

Menurut Rivai (2010) bahwa “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. 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).

Dapat dikatakan, pengembangan karir karyawan pada Premier Basko Hotel Padang dipengaruhi oleh perilaku kerja dan disiplin kerja. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap pengembangan karir adalah disiplin kerja karena memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan perilaku kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

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

1. Variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada primer basko hotel padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ .
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada primer basko hotel padang dengan nilai  $\text{sig} < \alpha$ .
3. Disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap pengembangan karir karyawan pada primer basko hotel padang dengan nilai F hitung 9.332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).
4. Kontribusi pengaruh perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada primer basko hotel padang adalah sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Perusahaan
  - a. Penelitian ini memperlihatkan perilaku kerja memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan, oleh sebab itu sebaiknya pihak hotel memberikan pelatihan mengenai attitude karyawan.
  - b. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir sebaiknya menerapkan peraturan yang tegas atas dan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan kantor.
2. Untuk menambah bahan penelitian pada Universitas Ekasakti dan sebagai referensi atau ilmu tambahan bagi mahasiswa yang sedang mengerjakan penelitian

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangguluang, Agussalim. 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasakti Padang
- Prastowo, Andi. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif. Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins. 2012. *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Maju. Bandung.
- Sitepu. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Fokus Media.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Fokus Media.
- Timpe, A. Dale. 2011. *Memotivasi Pegawai*, Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Umar. 2013. *Tekhnik Penarikan Sampel (Terjemahan) Jilid III* Jakarta: UI-Press.

**Jurnal**

- Indah Lestari. 2010. Pengaruh Perilaku kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada KFC Cabang Karang Setra Bandung
- Satrio. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku terhadap Pengembangan Karir Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Kota Bandung
- Merianis. 2010. Pengaruh Perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan Hotel Karang Setra Bandung
- Cintia. 2011. Pengaruh Perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. Dora Jaya Semarang
- Wahyuningsih. 2016. Membangun Sikap Dan Etos Kerja Perspektif Syariah. Al-Amwal Volume 8, No. 2.
- Wiyani. 2014. Pengaruh Perilaku kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang.