

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BPJS KETENAGAKERJAAN BRANCH OFFICE NORTH SULAWESI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG SULAWESI UTARA**

by:  
**Finny Suzana Singal<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Victoria Untu<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>*Faculty of Economics and Business, Department of Management  
University of Sam Ratulangi Manado*

email: <sup>1</sup>[vinnysusan@gmail.com](mailto:vinnysusan@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[victorianeisyuntu@yahoo.com](mailto:victorianeisyuntu@yahoo.com)

**Abstract:** Every organization, whether private and governmental one, is oriented to long-term goals, namely the development of the organization and will try to improve its performance in order to achieve the vision and mission of the company. The purpose of this research was to determine influence of employees' discipline and career development to the employee performance at the BPJS Ketenagakerjaan branch office North Sulawesi. This research used an associative method with the aim to see the relationship between variables. Data were analyzed using multiple linear regression and saturated sampling techniques is used to collect 35 sample employees. The results showed the discipline of work and career development, have a significantly simultaneous effect on the employees performance. Labor discipline shows no significance, whereas career development is significantly influence employee performance. Leaders BPJS Ketenagakerjaan north sulawesi branch offices, would have to put more attention to the employees' discipline since it will affect the employees' performance.

**Keywords:** work discipline, career development and employee performance

**Abstrak:** Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi dengan meningkatkan kinerja agar tercapai visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan tujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Populasi sebanyak 35 karyawan dengan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara, sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karena akan mempengaruhi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai.

**Kata kunci:** disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, (Suwatno, 2011: 16). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang merupakan salah faktor yang penting dalam pengembangan dan kemajuan instansi dalam mewujudkan eksistensi dalam masyarakat.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwirjo 2002:130). Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat.

Pengembangan karir dimulai dari individu. Sehingga dibutuhkan penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau tinggi dalam organisasi. Pengembangan karir biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang baik. Oleh karena hasil kerja karyawan akan mempengaruhi proses manajemen karir organisasi Untuk itu setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang disumbangkan bagi organisasi.

Fokus pembenahan sumber daya manusia, BPJS Ketenagakerjaan diarahkan untuk membangun human capital, sistem manajemen dan pembenahan sistem karir dengan penyediaan tenaga handal dan terampil adalah hal yang mutlak dilakukan oleh sebuah badan usaha atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Kinerja pegawai yang baik dengan menerapkan disiplin kerja terutama disiplin individu dan pengembangan karir melalui pelatihan formal yang diadakan sebagai media umpan balik kepada pegawai yang bekerja secara profesional.

Untuk menjalankan amanah atau tugas-tugas yang sesuai dengan program yang ditetapkan oleh organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dengan menerapkan serta mendorong disiplin kerja terutama disiplin individu dilingkungan kerja dan pengembangan karir dengan melalui pelatihan formal sebagai media umpan balik kepada pegawai yang memiliki kualifikasi yang tepat, profesional, bertanggung jawab dan siap ditempatkan dibidangnya masing-masing.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara
2. Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara
3. Pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber daya manusia

Hasibuan (2002:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. (Rivai, 2009:1). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting, karena kita dapat menggali potensi manusia dalam organisasi sehingga dapat dimanfaatkan dalam memenuhi kebutuhan SDM akan adanya keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi serta harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikendalikan secara efektif.

### Disiplin Kerja

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 (Sutrisno, 2009:120). Handoko (2001:209) berpendapat bahwa maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Semakin besar tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas. Sehingga disiplin digunakan untuk mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah yang terjadi dilingkungan organisasi pada karyawan yang bersangkutan.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Martoyo (2007:74). Pengembangan karir karyawan juga penting untuk memastikan bahwa organisasi/ perusahaan mempunyai talenta manajerial yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi pertumbuhan dengan sukses. Kaswan (2011: 382). Setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi kerja terhadap organisasinya dengan meraih suatu jabatan dan harus menerima tanggung jawab atas karirnya; menilai minat, keterampilan dan nilai-nilainya sendiri dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan sebuah karir yang menyenangkan dan memberikan kepuasan. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhinya.

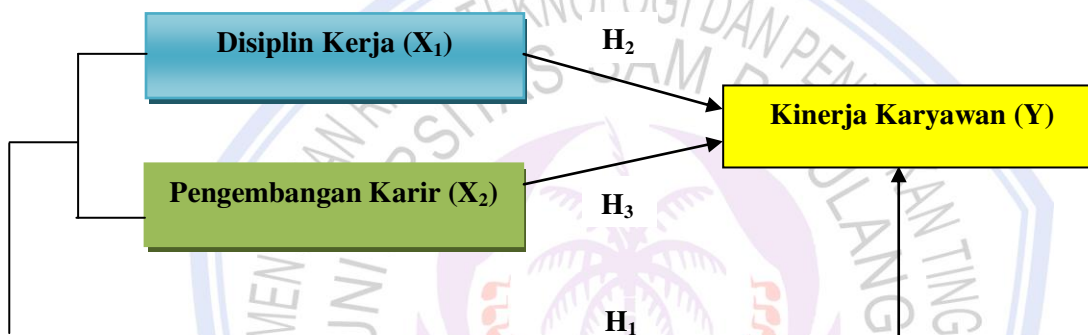
### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi, Simanjuntak (2011:1). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut, Mathis dan Jackson (2006:65). Bahwa dengan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Ini sebagai media umpan balik atas hasil kerja yang telah dicapai dan sebagai panduan bagi perilaku dimasa yang akan datang. Perusahaan dapat memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan keputusan strategis perusahaan baik terkait dengan kebijakan umum perusahaan maupun kebijakan SDM.

## Penelitian Terdahulu

Paputungan (2013) melakukan penelitian berjudul pengaruh motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank SULUT Cabang Calaca. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian 56 responden yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh paling signifikan sedangkan motivasi dan jenjang karir tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Lakoy (2013) melakukan penelitian dengan judul motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan sampel penelitian 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

*Sumber Konsep diolah, 2014*

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: pengembangan karir secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 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. Penelitian ini untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi Utara.

## **Metode Pengumpulan Data**

Dengan dilakukannya penelitian lapangan untuk mengamati individu atau objek secara langsung. Menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara angket, yaitu dengan cara membagikan pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Data sekunder untuk mengumpulkan data dari perusahaan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **Populasi dan Sampel**

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, 2007:115). Responden yang dipilih oleh penulis adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi utara. Karena populasi yang mana dalam penelitian ini relatif sedikit, maka diambil semua populasi sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang karyawan.

## **Definisi Pengukuran Variabel**

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2009:120). Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur yang ditetapkan dalam organisasi. (Martoyo, 2007:74). Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

## **Metode Analisis**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas yaitu Sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2007:109). Reliabilitas (Keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Surjaniweni, 2014:192). Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji multikolinieritas**

Surjaniweni (2014:185), Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### **Uji Normalitas**

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik normal probability plot (Santoso, 2010:210).

## Uji Heteroskedastisitas

Alat ini untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dengan cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dengan dapat dilihat dengan pola titik-titik scatterplot regresi. (Surjanaweni, 2014:186).

## Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut, (Sugiyono, 2007:277) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

e = Standard error

$\alpha$  = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = Koefisien regresi dari variable X1, (Disiplin kerja)

$b_2$  = Koefisien regresi dari variable X2, (Pengembangan karir)

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

e = Standard error

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

### Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0.377 > 0.300	Valid
	2	0.313 > 0.300	Valid
	3	0.419 > 0.300	Valid
	4	0.516 > 0.300	Valid
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	1	0.321 > 0.300	Valid
	2	0.421 > 0.300	Valid
	3	0.636 > 0.300	Valid
	4	0.567 > 0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	5	0.369 > 0.300	Valid
	1	0.385 > 0.300	Valid
	2	0.503 > 0.300	Valid
	3	0.665 > 0.300	Valid
	4	0.457 > 0.300	Valid
	5	0.441 > 0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid diatas 0.300 atau signifikan dibawah 0,05.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

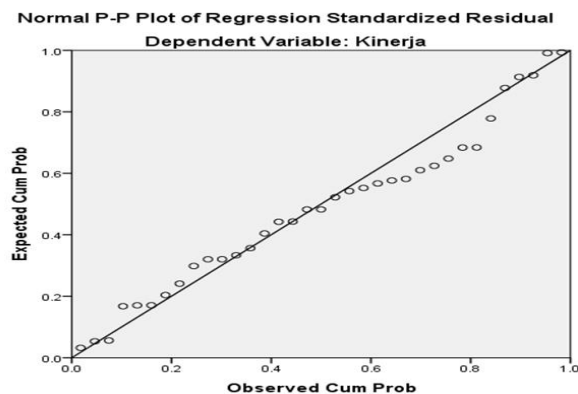
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.643	0.6	Reliabel
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	0.702	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0.728	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2014)

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas  
Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

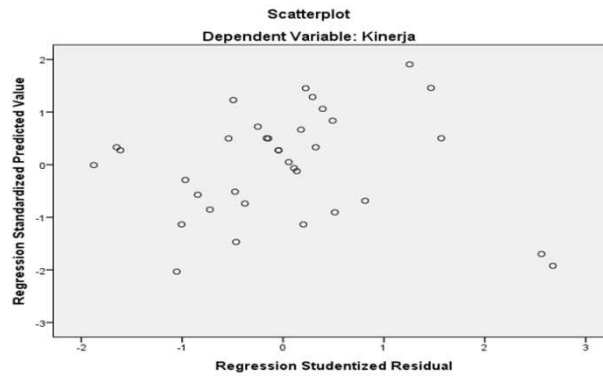
Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data ini terdistribusi dengan normal.

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
1 (Constant)		
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	1.000	NonMultikolinieritas
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	1.000	NonMultikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2. uji heteroskedastisitas  
 Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 3. Hasil uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.772	4.469		3.977	.000
	Disiplin kerja	-.257	.216	-.192	-1.192	.242
	Pengembangan karir	.323	.142	.365	2.271	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2014

$$Y = 17.772 - 0,257 X_1 + 0,323X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta 17.772 artinya jika Disiplin kerja dan pengembangan karir yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang sulawesi utara 17.772.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar -0,257 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang sulawesi utara sebesar -0,257.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,323 artinya, setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang sulawesi utara sebesar 0,323.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Berdasarkan tingkat signifikansi diketahui tingkat signifikansi 0,000 dengan nilai F sebesar 3.324. Signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang sulawesi utara.



### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar -1,192 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,036. Jadi nilai  $-1,192 < 2,036$ , artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi utara, atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 2,271  $> t_{tabel}$  yaitu 2,036. Jadi nilai  $2,271 > 2,036$ , artinya ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi utara atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

### **Pembahasan**

#### **Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis secara simultan variabel bebas (disiplin kerja dan pengembangan karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dikarenakan pengujian pada Uji F dijelaskan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari nilai  $t_{hitung}$  -1,192 dengan  $t_{tabel}$  2,036 atau  $-1,192 < 2,036$ . Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi Utara. Penelitian ini bertolak belakang oleh hasil penelitian Papatung (2013) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dalam hal melayani dan mencapai target perusahaan/ instansi sehingga karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya dengan baik sehingga karyawan lebih meningkatkan kedisiplinannya.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari  $t_{hitung}$  2,271 dengan  $t_{tabel}$  2,036 atau  $2,271 > 2,036$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Sulawesi Utara. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun karyawannya masih sedikit dan kebanyakan baru beberapa tahun bekerja tapi mereka sudah dapat melakukan tugas dengan baik dan organisasi saling bekerjasama satu sama lain. Pembinaan SDM juga sangat penting ketika perekrutan karyawan baru ini akan mempengaruhi karir dari setiap karyawan yang diterima untuk bekerja.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara
3. pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara.

#### **Saran**

Saran dalam penelitian ini :

1. Bagi pihak manajemen BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan serta melakukan evaluasi dari setiap pekerjaan yang dilakukan dan sebaiknya memperhatikan jalur karir yang baik sehingga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menekuni bidang keahlian yang ia miliki.

2. Lingkungan organisasi harus lebih berperan dalam mendisiplinkan karyawan karena tidak semua karyawan selalu mendisiplinkan diri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Alfabeta, Bandung.
- 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](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.Php/emba/artcle/view/2805). Diakses 21 April 2014. Hal. 771-781.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Sodikarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Paputungan, 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 201. [http //ejournal unsrat.ac.id/index.Php/emba/artcle/view/2751](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.Php/emba/artcle/view/2751). Diakses 21 April 2014. Hal. 679-688.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, B Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Surjaniwani, V. Wiratna, 2014. *SPSS Untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ketiga. Alfabeta, Bandung.