

# JURNAL AKUNTANSI



Volume 5 Nomor 1 Mei 2013

**Peranan Sistem Pengendalian *Intern* dan Audit Kinerja dalam Pencapaian *Good Corporate Governance* pada Perusahaan BUMN**

*Yunita Christy*

**Peran Akuntansi Pemerintahan Dalam Rangka Membangun Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah**

*Irwan Sugiarto & Indra Firmansyah Bagjana*

**Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* dan Tingkat Suku Bunga Pinjaman Terhadap *Non Performing Loan*: *Studi Empris pada Emiten Sektor Perbankan di Bursa Efek Indonesia***

*Bram Hadianto & Ambar Endhah Purnama*

**Pengaruh Penerapan e-SPT Terhadap Kepatuhan Pajak: Studi Empiris Terhadap Pengusaha Kena Pajak di Wilayah KPP Pratama "X" Jawa Barat I**

*Ita Salsalina Lingga*

**Pengaruh Relevansi Nilai dan Konservatisme Terhadap Konsekuensi Ekonomis Pelaporan Keuangan**

*Asikum Wirataatmadja*

**Pengaruh *Return on Asset (ROA)*, *Earnings per Share (EPS)*, dan Tingkat Suku Bunga SBI Terhadap Harga Saham: Studi pada Indeks LQ45 Tahun 2010**

*Lidya Agustina & Sany Noviri*

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan**

*Aurora Angela, Galuh Tresna Murti, & Ernie Soedarwati*

---

# JURNAL AKUNTANSI

---

Volume 5 Nomor 1 Mei 2013

**Pelindung**

Rektor Universitas Kristen Maranatha

**Penasehat**

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

**Pimpinan Redaksi**

Hanny

**Ketua Dewan Penyunting**

Lauw Tjun Tjun

**Penyunting Ahli**

Mathius Tandiontong  
Trimanto Setyo Wardoyo  
Ita Salsalina Lingga  
Elyzabet Indrawati Marpaung  
Robertha Titik Dyah Ratna  
Christine Dwi K. Susilawati

**Penyunting Pelaksana**

Meythi  
Lidya Agustina  
Rapina  
Meyliana  
Santy Setiawan  
Yenny Carolina  
Yunita Christy  
Nunik Lestari Dewi

**Editor / Perapih**

Sinta Setiana

**Tata Usaha**

Erny Yuswandini

**Penerbit:** Maranatha University Press

**Sekretariat Jurnal Akuntansi**

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha  
Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri, MPH. No. 65 Bandung 40164  
Telepon (022) 2012186 ext: 502, (022) 2017625; Fax. (022) 201762

# JURNAL AKUNTANSI



Volume 5 Nomor 1 Mei 2013

## DAFTAR ISI

Peranan Sistem Pengendalian <i>Intern</i> dan Audit Kinerja dalam Pencapaian <i>Good Corporate Governance</i> pada Perusahaan BUMN <i>Yunita Christy</i>	1-23
Peran Akuntansi Pemerintahan Dalam Rangka Membangun Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah <i>Irwan Sugiarto &amp; Indra Firmansyah Bagjana</i>	24-35
Pengaruh <i>Loan to Deposit Ratio</i> dan Tingkat Suku Bunga Pinjaman Terhadap <i>Non Performing Loan</i> : <i>Studi Empris pada Emiten Sektor Perbankan di Bursa Efek Indonesia</i> <i>Bram Hadianto &amp; Ambar Endhah</i>	36-49
Pengaruh Penerapan e-SPT Terhadap Kepatuhan Pajak: Studi Empiris Terhadap Pengusaha Kena Pajak di Wilayah KPP Pratama "X" Jawa Barat I <i>Ita Salsalina Lingga</i>	50-60
Pengaruh Relevansi Nilai dan Konservatisme Terhadap Konsekuensi Ekonomis Pelaporan Keuangan <i>Asikum Wirataatmadja</i>	61-71
Pengaruh <i>Return on Asset (ROA)</i> , <i>Earnings per Share (EPS)</i> , dan Tingkat Suku Bunga SBI Terhadap Harga Saham: Studi pada Indeks LQ45 Tahun 2010 <i>Lidya Agustina &amp; Sany Noviri</i>	72-90
Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan <i>Aurora Angela, Galuh Tresna M. &amp; Ernie Soedarwati</i>	91-101

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan

**Aurora Angela**

Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha  
(Jl. Prof. Drg. Suria Sumantri No. 65, Bandung)

**Galuh Tresna Murti**

Dosen Fakultas Ekonomi LP3i Bandung

**Ernie Soedarwati**

Dosen STIEB Perdana Mandiri Purwakarta

### Abstract

*In this research writer simply to choose an indicator of the company performance by using ROA ( return on assets ) and performance indicators of an employee with discipline of work and career development in Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang. The research concludes that there is a positive and significant influence between the disciplines of work with the company performance. There are also positive and significant influence between the career development with the performance of the company. And there is a positive and significant influence between the disipline of work and career development with the performance of the company*

**Keywords :** *Dicipline of work, Career Development, and Return on Assets (ROA)*

### Pendahuluan

Pengembangan koperasi diharapkan mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu dengan meningkatnya perekonomian daerah dan ketahanan ekonomi nasional. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki koperasi, sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting dan strategis karena merupakan faktor penggerak kegiatan koperasi.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai yang bersangkutan, semakin pegawai tersebut cakap dalam melaksanakan tugasnya, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang telah diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2011 mengalami fluktuasi.

**Tabel 1. Tingkat Produktivitas Laba Bersih per Individu  
Periode 2006 – 2011**

Key Performance Indicators (KPI)	UoM	06	07	08	09	10	11
Tingkat produktivitas laba bersih per individu	Rp juta/orang/tahun	na	na	7,8	2,4	4,1	16,75

Sumber : Laporan Pengurus Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang Tahun 2006-2011

Pencapaian tingkat produktivitas laba bersih per individu karyawan Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang mengalami penurunan dari Rp. 7.800.000,00 per orang selama tahun 2008 menjadi Rp. 2.400.000,00 per orang selama tahun 2009, kemudian mengalami peningkatan sebesar Rp. 4.100.000,00 per orang selama tahun 2010, dan mengalami peningkatan yang drastis pada tahun 2011 sebesar Rp. 16.750.000,00 per orang, sementara untuk tahun 2006 dan 2007 belum adanya data yang akurat yang bisa menggambarkan tingkat produktivitas laba bersih per individu.

Survey awal selanjutnya telah diperoleh fakta bahwa disiplin karyawan koperasi pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2011 mengalami penurunan, indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan masuk kerja periode tahun 2006 sampai dengan tahun 2011.

**Tabel 2. Pencapaian Tingkat Kehadiran dan Keterlambatan Masuk Kerja Periode 2006-2011**

Key Performance Indicators (KPI)	UoM	06	07	08	09	10	11
Tk. Kehadiran	% Rata-rata	96	95	94,4	94	96,8	96,4
Tk. Keterlambatan Masuk Kerja	% Rata-rata	7,5	4	4,7	3,5	8,64	4,16

Sumber: Laporan Pengurus Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang Tahun 2006-2011

Fakta selanjutnya yang diperoleh adalah pengembangan karyawan koperasi pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2011 mengalami penurunan, untuk indikator pengembangan karyawan dicerminkan dalam jam pelatihan periode tahun 2006 sampai dengan tahun 2011.

**Tabel 3. Pencapaian Jam Pelatihan Karyawan Periode 2006-2011**

Key Performance Indicators (KPI)	UoM	06	07	08	09	10	11
Jam Pelatihan Karyawan	Cuman jam/orang/tahun	18,7	25	29,2	17,6	na	na

Sumber: Laporan Pengurus Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang tahun 2006-2011

Permasalahan-permasalahan diatas dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan serta secara keseluruhan adalah penurunan kinerja Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang dan berdampak pada pelayanan yang diberikan terhadap anggota Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang selaku *stock holders* dan semua pihak yang berkepentingan (*stake holders*).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur, dalam penelitian ini penulis hanya memilih indikator disiplin kerja dan pengembangan karir di Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang.

## Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### Pengukuran Kinerja Perusahaan

Stoner dan Freeman (1992:6) memberikan penjelasan mengenai kinerja organisasi sebagai : "The measure of how well organizations do their job."

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dipahami bahwa pada dasarnya kinerja organisasi dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas aktivitas yang dilakukan perusahaan.

Martin et al., (1995:138) menyatakan bahwa profitabilitas juga berfungsi sebagai indikator kinerja pengelolaan perusahaan, efektivitas manajemen, alat untuk memproyeksi laba dan sebagai alat pengendalian manajemen. Profitabilitas jangka panjang sangat penting untuk diamati mengingat keuntungan yang memadai diperlukan untuk mempertahankan arus sumber – sumber modal perusahaan dan untuk kelangsungan hidup perusahaan (*going concern*).

Gaspersz (2002:40) menyatakan bahwa untuk menilai profitabilitas perusahaan dapat dilihat melalui rasio profitabilitas perusahaan itu sendiri. Menurut Gaspersz (2002:40) rasio profitabilitas adalah rasio untuk mengukur efektivitas manajemen yang ditunjukkan melalui keuntungan (laba) yang dihasilkan terhadap penjualan dan investasi perusahaan yang sering digunakan untuk menggambarkan profitabilitas suatu perusahaan, yaitu *Gross Profit Margin*, *Net Profit Margin*, *Return on Assets (ROA)*, *Return on Equity (ROE)*. Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan indikator ROA untuk mengukur kinerja perusahaan.

*Return On Asset (ROA)* merupakan perbandingan antara *net income* dengan *total assets*, rasio ini digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Semakin besar ROA menunjukkan kinerja perusahaan semakin baik, karena return semakin besar.

$$\text{Return on Assets (ROA)} = \frac{\text{Laba sebelum pajak}}{\text{Rata-rata total aset}}$$

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Henry Simamora (1995:565), disiplin adalah "bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi." Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan dengan harapan karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin sehingga pada akhirnya kinerja perusahaan diharapkan meningkat.

#### **Pengembangan Karir**

Menurut Henry Simamora (1995:410), pengembangan karir adalah: "pendekatan formal yang diambil suatu organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan."

Pengertian Pengembangan karir menurut Bernandin & Russel (1993:341) sebagaimana yang dikutip oleh Faustino Cardoso (2003:215) adalah sebagai berikut:

*"A Career development system is a formal, organized, planned effort to achieve a balance between individual career needs and organizational workforce requirement. It is mechanism for meeting the present and future human resources needs of an organization."*

Dua proses utama dalam pengembangan karir dikemukakan oleh pendapat dari Bernandin & Russel (1993:341) yang dikutip oleh Faustino Cardoso (2003:214), yakni:

- a. *Career planning*
- b. *Career management*

### Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

Disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal tersebut terlihat dari pendapat-pendapat dari pakar berikut ini: Malayu S.P Hasibuan (2001:190) dengan jelas mengatakan bahwa:

"Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal."

Menurut Prijodarminto (1994:23): "disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban."

Dengan indikator penelitian sebagai berikut:

1. Pegawai datang tepat waktu.
2. Pegawai pulang tepat waktu .
3. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik .
4. Mematuhi tenggat waktu yang diberikan oleh pimpinan.
5. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
6. Mematuhi norma-norma sosial yang berlaku.

Dari kutipan diatas dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan seefektif dan seefisien mungkin sehingga beban operasional menurun dan laba persahaan akan meningkat.

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan

Pengembangan karir merupakan kebutuhan individu setiap karyawan. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak sekedar memperoleh pekerjaan dan mendapatkan gaji, akan tetapi ia ingin maju, sejahtera, dihargai, dan mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu karir sebagai kebutuhan akan memotivasi individu untuk meraihnya, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun akan meningkat. Pengembangan karir bermula dari perencanaan karir, baik karir pegawai maupun karir organisasional. Kedua hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Andrew J. Dubrin (1982:198) sebagaimana yang dikutip oleh Anwar Prabu (2007:77) tujuan pengembangan karir adalah: "*To aid in achieving individual and organizational goals.*" Jadi menurut Andrew J. Dubrin, tujuan dari pengembangan karir adalah membantu pencapaian tujuan perusahaan dan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

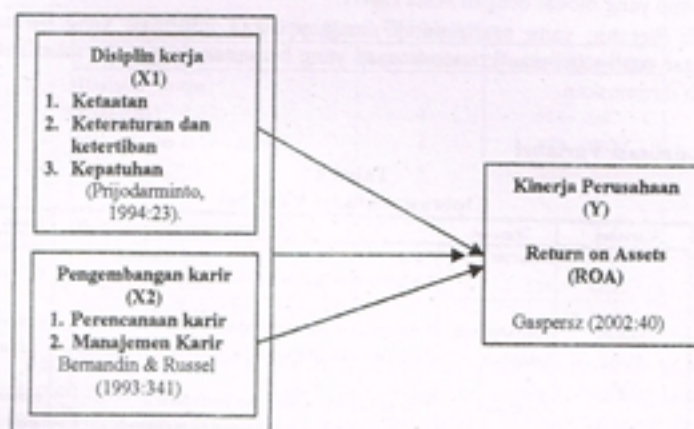
Dari kutipan-kutipan para ahli diatas dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh pengembangan karir dengan kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat perusahaan memperhatikan karir pegawainya melalui pengembangan karir, maka tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga kinerja perusahaan menjadi baik.

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan

Keputusan yang berupa kebijaksanaan dan rencana-rencana kerja dimaksudkan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja personel, disamping gairah kerja yang meningkat setiap waktu sehingga kinerja perusahaan akan semakin meningkat pula. Kinerja perusahaan sangat dominan di pengaruhi oleh kemampuan dan motivasi setiap

karyawannya, sedangkan kemampuan dan motivasi tersebut dipengaruhi oleh lingkungan antara lain: bentuk pekerjaan, pengembangan karir, kepuasan kerja, kondisi tempat bekerja dan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan.

Keterhubungan antara variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Perusahaan diatas dapat divisualisasikan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1  
Model Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan model penelitian tersebut maka dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. Disiplin kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Moh Nazir (1988:65) bahwa metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang instansi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang dengan responden sebanyak 50 orang karyawan koperasi tersebut.



### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun yang kemudian disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang dibuat dengan skala *Likert*.
3. Studi literatur, yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan.

### Operasionalisasi Variabel

Tabel 4  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Disiplin Kerja (X1)	Ketaatan	* pegawai datang tepat waktu	ordinal	3,4
		* pegawai pulang tepat waktu	ordinal	10,6
	Keteraturan & ketertiban	* mengerjakan semua pekerjaan dgn baik	ordinal	5,7
		* mematuhi tenggat waktu yg diberikan oleh pemimpin	ordinal	1,2
	Kepatuhan	* mematuhi semua peraturan perusahaan	ordinal	8
* mematuhi norma-norma sosial yg berlaku		ordinal	9	
Sumber: Prijodarmanto, 1994:23				
Pengembangan karir (X2)	Perencanaan karir	* pilihan jabatan	ordinal	21,22
		* pilihan organisasional	ordinal	25,26
		* pilihan penugasan pekerjaan	ordinal	23,24
		* pengembangan karir pribadi	ordinal	15,16
	Manajemen karir	* rekrutmen & seleksi	ordinal	17,18
		* penempatan sumber daya manusia	ordinal	19,2
		* penilaian & evaluasi	ordinal	11,12
		* pelatihan & pengembangan	ordinal	13,14
Sumber: Benardin & Russel (1993:341)				
Kinerja perusahaan (Y)	Profitabilitas	Return on Assets (ROA)	Rasio	
Sumber: Gasperz (2002:41-43)				

### Hasil Analisis Data

#### Tinjauan Umum Subjek Penelitian & Data Responden

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang yang terletak di dalam lingkungan kompleks Perumahan PT. Pupuk Kujang. Dengan alamat Jalan Ahmad Yani no. 39 Cikampek, Jawa Barat.

Total karyawan yang bekerja pada satuan unit usaha Koperasi Usaha Warga Pupuk Kujang tercatat 73 karyawan yang terdiri dari 50 orang karyawan tetap dan 23

orang karyawan kontrak. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak karyawan tetap saja dengan asumsi subjektivitas karyawan tetap lebih jelas mengenai jenjang karir dan tanggung jawab kerja terhadap kinerjanya masing-masing.

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi *Product Moment* (Sudjana, 1996).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Homogenitas Item
<b>Disiplin kerja</b>		
Ketaatan	4	.551 - .947
Keteraturan & ketertiban	4	.472 - .783
Kepatuhan	2	.503 - .593
<b>Pengembangan karir</b>		
Perencanaan karir	8	.544 - .851
Manajemen karir	8	.392 - .883

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Berdasarkan uji validitas nilai-nilai korelasi *Pearson Product Moment* yang diperoleh oleh masing-masing variabel lebih besar dari angka *r Product Moment* tabel yang bernilai  $r = 0,284$  (dapat dilihat pada Tabel nilai *r Product Moment* dengan taraf signifikansi = 5% dan  $db = n-2$ ) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel dinyatakan valid untuk dijadikan data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampai sejauh mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Sudjana, 1996). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Apabila Alpha nilainya lebih besar dari 0.60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan *reliabel* untuk digunakan sebagai input dalam proses analisis data guna menguji hipotesis penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Homogenitas Item
<b>Disiplin kerja</b>		
Ketaatan	4	.873 - 1.000
Keteraturan & ketertiban	4	.693 - .908
Kepatuhan	2	.620 - .712
<b>Pengembangan karir</b>		
Perencanaan karir	8	.731 - .838
Manajemen karir	8	.602 - .941

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel-variabel tersebut terlihat nilai-nilai alpha lebih besar dari 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses analisis data guna menguji hipotesis penelitian

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis 1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perusahaan, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (KP). Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan output SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*.

**Tabel 7**  
**Persamaan Regresi**  
**Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,237		1,023	,312
	Disiplin	,959	,540	4,440	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Dari tabel perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS diatas di atas dapat diketahui bahwa nilai  $a = 10,237$  dan  $b = 0,959$ . Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Perusahaan adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,237 + 0,959 x$$

Artinya setiap penambahan skor jawaban variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja perusahaan (Y) akan meningkat menjadi 11,196.

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi**  
**Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 <sup>a</sup>	,291	,276	7,844

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan *output* SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* sebesar 0,291 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 29,1%, artinya bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) adalah sebesar 29,1%.

#### Pengujian Hipotesis 2

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pengembangan karir (X2) terhadap kinerja perusahaan, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (KP). Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan output SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*.

**Tabel 9**  
**Persamaan Regresi**  
**Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	25,902	5,814		4,455	,000
	Pengembangan Karir	,501	,100	,584	4,987	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Dari tabel perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS diatas di atas dapat diketahui bahwa nilai a = 25,902 dan b = 0,501 . Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir Terhadap variabel Kinerja Perusahaan adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 25,902 + 0,501 x$$

Artinya setiap penambahan skor jawaban variabel Pengembangan karir (X2) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja Perusahaan (Y) akan meningkat menjadi 26,403.

**Tabel 10**  
**Persamaan Regresi**  
**Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 <sup>b</sup>	,341	,328	7,581

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan *output* SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* sebesar 0,341 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 34,1%, artinya bahwa pengaruh variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel kinerja perusahaan (Y) adalah sebesar 34,1%.

### Pengujian Hipotesis 3

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap variabel kinerja perusahaan, dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (KP). Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan *output* SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*.

**Tabel 11**  
**Persamaan Regresi Disiplin Kerja (X1)**  
**dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y).**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,767	9,249		,948	,348
	Disiplin	,555	,239	,312	2,320	,025
	Pengembangan Karir	,353	,115	,412	3,061	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Dari tabel perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS diatas di atas dapat diketahui bahwa nilai a = 8,767 dan b1 = 0,555 dan b2= 0,353. Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan adalah:

$$Y = a + b1x1 + b2x2$$

$$Y = 8,767 + 0,555 X1 + 0,353X2$$

Artinya setiap penambahan skor jawaban variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan dan variabel pengembangan karir (X2) 1 satuan, maka variabel kinerja perusahaan (Y) akan meningkat menjadi 9,675.

**Tabel 12**  
**Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1)**  
**dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,384	7,238

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah SPSS Versi 15.0

Besarnya nilai koefisien determinasi dalam tampilan *output* SPSS dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square*. Besarnya nilai *R Square* sebesar 0,121 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 40,9%, artinya bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja dan variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar 40,9% dan sisanya sebesar 50,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan dengan koefisien determinasi 0,291 atau sebesar 29,1 %. Hal ini berarti kinerja perusahaan dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 29,1 %.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja perusahaan dengan koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,584 atau 58,4 %. Koefisien determinasi 0,341 atau sebesar 34,1 %. Hal ini berarti pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan sebesar 34,1 %.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja perusahaan dengan koefisien determinasi 0,409 atau sebesar 40,9 %. Hal ini berarti pengaruh variabel disiplin kerja (X1) pengembangan karir (X2) terhadap kinerja perusahaan (Y) sebesar 40,9 %.

### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Faustino Cardoso Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gasperz, V. 2002. *Total Quality Management*. Edisi Manajemen Bisnis Total. Jakarta: Gramedia.
- H. Malayu S.P Hasibuan. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Dasar dan Kunci Keberhasilan"*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Martin, John D., Arthur J., Petty, William J., Davis F. 1995. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Terjemahan Haris Munandar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Nazir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Stoner, James A.F. and R. Edward Freeman. 1992. *Management*. Fifth Edition. International Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Edisi ke.6. Bandung: Tarsito.