

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

Lilis Barokah, Rustina Dewi Werdiasih

oktafianlilis@gmail.com : rdewiw@stiemuhcilacap.ac.id

Abstrack

This research has aims to analyze partially and simultaneously: 1) the influence of work discipline on employee performance, 2) the influence of career development on employee performance, 3) the effect of compensation on employee performance, 4) the influence of work discipline, career development and compensation on employee performance . The type of research used is survey research.

This study took place at Bank BRI Gandrung Mangu and Bantarsari, this study uses 30 employees as respondents research. Proof of this research hypothesis using multiple linear regression. The results of this study were 1) the work discipline discount a significant influence on employee performance 2) the career development has no significant influence on employee performance 3) compensation does not have a significant effect on employee performance 4) discipline of work, career development and compensation have a significant influence on the employee performance.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

. Pada umumnya kegiatan usaha bank adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya. Pada dasarnya, suatu bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah adanya karyawan. Karyawan bank memerlukan perhatian, kontrol, bimbingan dan motivasi dari pimpinan agar kinerja karyawan berkualitas serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

. Kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin, pengembangan karir, dan kompensasi dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan kerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja..

Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia karyawan-karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang lowong di waktu mendatang. Karyawan harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Selain pengembangan karir, kompensasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

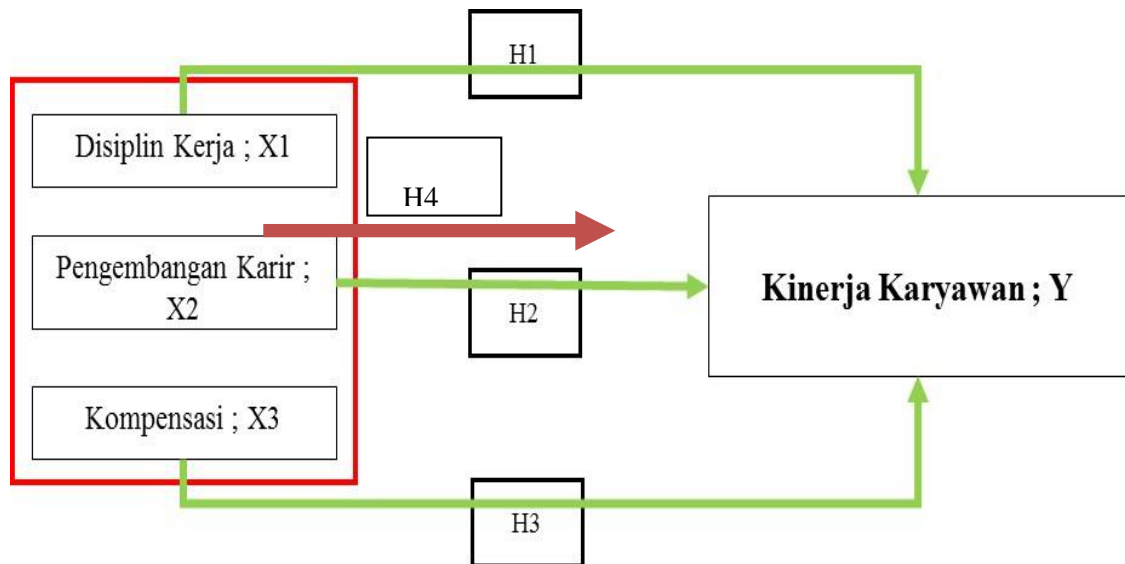
Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Suranto dan Lestari (2015:105) disiplin kerja dapat tumbuh salah satunya adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai, sehingga setiap pegawai sadar apa menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Dalam jurnal Suranto dan Lestari yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo” menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Menurut Byars dan Rue dalam Khaeron (2009:226) pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. Dalam jurnal Parerung dkk (2014) yang berjudul “Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara” menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kompensasi menurut Wayne dalam Dhermawan dkk (2012) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dalam penelitian Wibawa dan Indrawati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian yang berlokasi di PT. Delina Denpasar ini menghasilkan bahwa hasil membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi adalah positif dan signifikan.

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang teoritis yang dibuat akan ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Penellitian

Hipotesis

1. H_1 :Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2.. H_2 : Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H_3 : Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H_4 : Disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei. Objek pada penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi Karyawan tetap di Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari berjumlah 30 orang. Agar kualitas instrumen dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya harus dapat dibuktikan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang akan dianalisis terhadap kinerja. Persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3+ e$$

Keterangan:

Y= Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Pengembangan karir

X_3 = Kompensasi

β_1 - β_5 = Koefisien regresi

Uji Asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

Untuk menguji koefisien regresi linear berganda digunakan formulasi sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = Kesalahan baku koefisien regresi

Rumusan hipotesis:

$H_0: \beta_i < 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

$H_a: \beta_i > 0$ Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel

H_0 diterima jika t hitung \leq t table

Tujuan uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikan pengaruh variabel-variabel independen disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja (Y). Uji F dengan cronbach 0,05 atau 95% menggunakan rumus Arikunto (2010:65) :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F= Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Rumusan hipotesis:

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_3), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y)

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika F hitung $>$ F table

H_0 diterima jika F hitung \leq F tabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data responden berdasar jenis kelamin adalah laki-laki yaitu 21 orang (70%), sedangkan perempuan sebanyak 9 orang. Berdasarkan usia diketahui usia termuda 22 tahun, tertua 42 tahun, dengan rata-rata usia 28,83 tahun. Pendidikan responden paling banyak adalah

tingkat S1 yaitu 25 orang (83,3%), SMA 3 orang (10%), dan D3 sebanyak 2 orang (6,7%). Responden paling banyak memiliki masa kerja >4 tahun yaitu 12 orang (40%), dan paling sedikit masa kerja >2-3 tahun yaitu 3 orang (10%). Pendapatan responden paling banyak >3-4 juta yaitu 20 orang (66,7%), dan paling sedikit memiliki pendapatan 1-2 juta yaitu 1 orang (3,3%).

Nilai signifikansi dari hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Semua variabel bebas (disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi) mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel independen terhadap *absolute residualnya* adalah lebih dari 0,05. Hal ini berarti seluruh variabel independen tersebut tidak signifikan mempengaruhi *absolute residualnya* yang dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil pengujian dengan regresi liner pada tingkat signifikansi 5 persen. Dari pengujian dengan regresi liner diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,867 + 0,342 X1 + 0,140 X2 + 0,363 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa kondisi konstan kinerja karyawan (Y) sebelum ada pengaruh disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) bernilai positif yaitu 1,867. Apabila disiplin kerja (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik dengan nilai kenaikan sebesar 0,342, jika pengembangan karir (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan ikut naik dengan nilai tambahan 0,140, jika kompensasi (X3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan ikut naik dengan nilai tambahan 0,363. Hal ini dapat ditarik benang merah bahwa disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) memiliki arah pengaruh yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan (Y), yaitu semakin baik disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) maka akan semakin baik kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

UJI T

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Cilacap
Uji $t = 3,286$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,286 > 2,048$), serta $p\text{-value} = 0,003$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Cilacap.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari
Uji $t = 0,524$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $< t$ tabel ($0,524 < 2,048$), serta $p\text{-value} = 0,605$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari
Uji $t = 1,789$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $< t$ tabel ($1,789 < 2,048$), serta $p\text{-value} = 0,085$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

Uji Simultan

Uji kemaknaan koefisien regresi secara keseluruhan dari 3 prediktor secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F. Nilai F hitung sebesar 34,759 dengan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

Uji Koefisien determinasi (Rsquare)

Nilai R Square sebesar 0,800. Hal ini berarti disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) memiliki kontribusi sebesar 80% terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Faktor dominant terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variable disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan pengembangan karir dan kompensasi, sehingga disiplin kerja merupakan faktor dominant yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Uji $t = 3,286$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $> t$ tabel ($3,286 > 2,048$), serta *p-value* = 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryo, 2002: 192). Menurut Rivai (2004: 444) 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nimpuno (2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari

hasil $\beta = 0,464$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209 (20,9%).

Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para pegawai. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin pegawai dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan diawal. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerjayang dapat dicapai. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Uji $t = 0,524$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $< t$ tabel ($0,524 < 2,048$), serta $p\text{-value} = 0,605$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas *Art Gallery*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teori oleh Fubrin dalam buku Mangkunegara (2001) merupakan salah satu faktor kinerja karyawan, hal ini karena dengan pengembangan karir karyawan memiliki harapan untuk berkembang dan memperoleh kesejahteraan yang meningkat. Namun hasil penelitian ini belum mampu membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini sering terjadi jika kondisi perusahaan diisi oleh orang-orang yang rata-rata memiliki usia yang hampir sama dengan kedudukan yang berbeda, hal ini akan memunculkan potensi yang kecil untuk kenaikan pangkat, sehingga pengembangan karir tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Uji $t = 1,789$, dengan t tabel dengan $df: 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,048 sehingga t hitung $< t$ tabel ($1,789 < 2,048$), serta $p\text{-value} = 0,085$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Veithzal Rivai, 2005: 5).

Kompensasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan, hal ini karena motivasi utama orang bekerja adalah memperoleh penghasilan berupa kompensasi. Namun hasil penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda yaitu kompensasi tidak mampu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari. Hal ini dikarenakan karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari memiliki motivasi kerja tinggi yang cenderung datang dari dalam diri sendiri seperti kedisiplinan diri.

Kedisiplinan diri untuk bekerja dipengaruhi oleh penghayatan akan pekerjaannya, kebanggaan menjadi seorang pegawai Bank, dan lain sebagainya.

3. Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Nilai F hitung sebesar 34,759 dengan nilai p_value 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari dengan besarnya kontribusi sebesar 80%. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan pengembangan karir dan kompensasi, sehingga disiplin kerja merupakan faktor dominant yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari. Alasan disiplin kerja merupakan faktor dominant dibandingkan dengan motivasi kerja yaitu disiplin kerja merupakan cerminan langsung dari kinerja karyawan. Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press, Malang.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari, dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,286 > 2,048$)
2. Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari, dibuktikan dengan t hitung $<$ t tabel ($0,524 < 2,048$)
3. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari, dibuktikan dengan t hitung $<$ t tabel ($1,789 < 2,048$)
4. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama (silmultan) terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari, dibuktikan dengan nilai p_value 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya dengan mencari variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan memperbanyak responden penelitian sehingga dapat melihat kecenderungan lebih baik sehingga akan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya terjadi.
2. Bank BRI Unit Gandrung Mangu dan Bantarsari

Manajemen diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara motivasi dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan melalui kebijakan yang efektif dan efisien seperti menciptakan suasana kerja yang kondusif, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta

Dhermawan, Anak Agung N B, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*. Universitas Udayana. Bali.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Khaeron, M. 2009. Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori). *Jurnal ISSN : 1411-1799*. Guru SMK N Cibadak Sukabumi Jawa Barat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi kedua*. Ghalia Indonesia, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* . Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineksa Cipta, Jakarta.
- Parerung, Arfindy, dkk. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal ISSN 2303-1174*. Universitas Samratulangi Manado.
- Prasetyo, Sigit. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Pesada. Jakarta.
- Robbins, S.P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, Eko. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, cetakan kedua*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suranto dan Ety Puji Lestari. 2015. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 10, Nomor 2, September 2014, 148-160*. Universitas Terbuka.