

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

NURISTA FITRIANA

B100 150 335

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA,
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

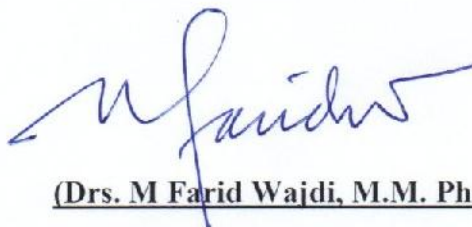
Oleh :

NURISTA FITRIANA

B100150335

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Drs. M Farid Wajdi, M.M. Ph.D)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta)**

Oleh :

NURISTA FITRIANA

B100150335

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Kamis, 15 Agustus 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Ma'ruf, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. W. Mukharohma, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, SE., M.M.)

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis



NURISTA FITRIANA

B100150335

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta)**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel tak jenuh atau pengambilan sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program computer IBM Statistik SPSS 20.0 dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pengembangan karir, disiplin kerja, religiusitas, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze and explain the influence of development career, work discipline, and religiosity on employee performance in the office of the Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. This study uses primary data by distributing questionnaires to employess. The sample in this study were 50 respondens. The sampling technique uses simple. Data analysis in this study using IBM computer program statistic SPSS 20.0 with multiple regression analysis method. The result of thi study are development career positive and significant effect on employee, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and religiosity has a positive and significant effect on employee perfomace

Keyword: development career, work discipline, religiosity, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kesuksesan dalam pencapaian kerjanya pada era globalisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek untuk menunjang berlangsungnya suatu perusahaan (Katiandagho dkk, 2014). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penentu berlangsungnya suatu organisasi, sehingga dituntut mampu mengkoordinasi seluruh komponen pada sumber daya. Apabila manajemen karir suatu organisasi dapat bekerja dengan baik maka, kinerja yang diberikan oleh karyawan akan memiliki hasil yang baik pula. Karyawan dalam suatu organisasi harus bekerja secara efektif, efisien, dan produktif demi mendapatkan kualitas serta kuantitas yang memuaskan.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengubah pola berfikir. Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan untuk mendapatkan apresiasi berupa jabatan (Kudsi dkk, 2018). Seluruh karyawan dalam suatu organisasi memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi dan mendapatkan kesempatan yang luas dalam meningkatkan jenjang karir, perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir demi meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap pekerjaannya (Massie dkk, 2015). Standar kehidupan yang lebih baik bukan hanya menjadi tujuan utama seseorang untuk memuaskan dirinya atas pekerjaan dan tunjangan yang diperoleh. Hal ini terlihat dari kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara eksternal maupun internal, sehingga kemampuan dan keahlian yang ada dalam dirinya menjadi tameng untuk menghadapi tantangan pada masa depan. Oleh karena itu, adanya kemampuan kerja, kepribadian, dan etos kerja dapat menjadi modal utama untuk mengembangkan karir seseorang.

Instansi yang berada dibawah aparaturnya pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja yang baik dengan meningkatkan disiplin kerja agar pekerjaan menjadi lebih giat dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah tingginya para karyawan dalam mematuhi, menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan (Tindow dkk, 2014). Keberhasilan organisasi terlihat dari kesadaran untuk melakukan tugas yang telah diberikan

kepadanya, semakin tinggi kedisiplinan seseorang dapat memberikan hasil yang lebih baik dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dukungan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan kondisi menjadi lebih baik dan mewujudkan tujuannya serta menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal ini merubah tantangan yang mengarah pada hasil kinerja yang berdampak positif maupun negatif bagi perilaku diri sendiri maupun kelompok (Sari dan Hadijah, 2016). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan terobosan baru dalam disiplin kerja, sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan, keahlian dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, untuk mewujudkan disiplin kerja yang sesuai harapan dan keinginan manajemen, perlu adanya pemimpin organisasi yang dapat mengontrol, mengarahkan, mendukung tata tertib, dan aturan yang berlaku.

Negara Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak yang berada pada urutan keempat di seluruh dunia. Negara Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai religiusitas dan memiliki berbagai suku, budaya, dan agama. Negara Indonesia mayoritas umat yang beragama Islam kemudian disusul dengan agama non Islam yang dibagi menjadi 5 macam, yaitu: Agama Kristen, Katholik, Budha, Hindu, dan Khong Hu Cu. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi umat beragama yang menjadi energi positif dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Religiusitas merupakan pengetahuan, pengalaman, atau mampu menerapkan konsep dasar Islam yang meliputi: aqidah (kepercayaan), syariah (hukum) dan akhlak (sikap) (Anwar dkk, 2018). Bekerja menjadi bentuk pencapaian dalam melaksanakan suatu bentuk tindakan yang memiliki tujuan meraih jalan lurus. Dalam ajaran agama, bekerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan bentuk praktek dari niat yang ada dalam diri seseorang untuk mencari kekuatan, kesuksesan dan kekayaan untuk diri sendiri, kekaguman terhadap orang lain serta nilai-nilai dalam hidup (Barkin dkk, 2015).

Adanya kepercayaan, pedoman, dan penerapan nilai-nilai religious atau agama didalam diri seseorang, religious dapat disederhanakan sebagai nilai atau keyakinan dan ritual atau ibadah untuk memotivasi umat beragama melakukan tugas mereka secara efektif dan meyakini bahwa Allah mengawasi sehingga, seseorang menunjukkan perilaku dalam hidup (Zahrah dkk, 2016).

Para karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung agar terciptanya kinerja berkualitas dan demi mewujudkan kinerja yang memiliki daya saing. Kinerja adalah konsep utama seseorang yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tugas (Astutik, 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi tersebut. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya pengembangan karir karyawan yang jelas, penegakan peraturan tata tertib yang berhubungan dengan disiplin kerja dan menyangkut hubungan antara karyawan dengan Tuhannya. Hal ini dapat mencegah masalah akan kualitas karyawan yang masih bervariasi. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kinerja organisasi dan proses dalam waktu jangka panjang (Syahida dan Suryani, 2018).

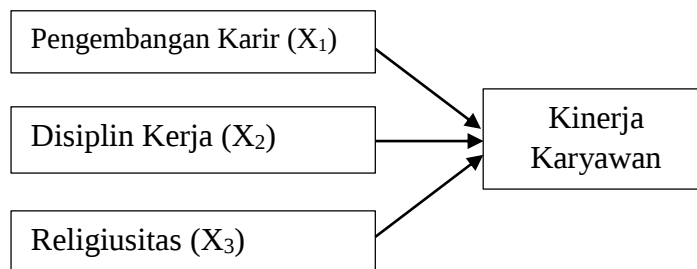
Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta dituntut untuk memiliki sumber daya manusia handal yang mampu memahami peraturan, memiliki keahlian tinggi, pengetahuan, bertanggung jawab dan lain-lain. Faktor adanya minat, keinginan dan pencapaian sumber daya manusia menentukan pekerjaan mereka agar dapat meningkatkan persepsi positif akan pencapaian organisasi. Salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan yaitu pengembangan karir menjadi kunci atau kesempatan dan peluang bagi karyawan untuk memperoleh jabatan. Disiplin kerja menjadi faktor yang mendukung karyawan untuk mengurangi kelalaian dan kerusakan serta upaya memperbaiki. Religiusitas berkaitan dengan ibadah dan spiritual yang mengarah pada dampak positif diri sendiri dan hubungan akan kesehatan serta sikap. Oleh karena itu, manajemen pada KPPN Surakarta perlu memastikan karyawannya dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan yang dipelajari sehingga, dalam pelaksanaannya dan memaksimalkan apa yang dimilikinya perlu adanya pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang terjadi akan syarat dan ketentuan yang telah diterapkan sesuai dengan visi dan misi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta serta penjelasan teori dari tinjauan pustaka diatas maka, penulis tertarik mengemukakan suatu model pemikiran disusun untuk

mendapatkan pola pikir secara jelas dari penelitian. Rumusan hipotesis dari analisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta dengan sampel yang diambil di semua bidang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta.

Dalam penelitian ini model yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Pemikiran

Model Pemikiran diatas terdiri dari:

- Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel independen: Pengembangan Karir (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Religiusitas (X_3).
- Variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan religiustas mempengaruhi kinerja karyawan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan skor 1-5 yang menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang diperoleh serta diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 20.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta yang berasal dari semua bidang yaitu: Manajemen Satker dan Kepatuhan Internal (MSKI), Perencanaan Dana (PD),

Verifikasi dan Akuntansi (VERA), dan Bank. Dengan pengambilan sampel sebanyak 50 karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional digunakan dalam penelitian kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Variabel	Indikator
Pengembangan Karir (X_1) (Kudsi, 2018)	Prestasi Kerja
	Kesetiaan Organisasional
	Mentor dan Sponsor
	Kesempatan Untuk Tumbuh
	Dukungan Manajemen.
Disiplin Kerja (X_2) (Untari, 2018)	Tujuan dan Kemampuan
	Kesejahteraan
	Hukuman
	Ketegasan
	Teladanan Pemimpin
Religiusitas (X_3) (Yusuf, 2015)	Keyakinan
	Ritual
	Pengalaman
	Pengetahuan
	Konseptual
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja
	Kuantitas Kerja
	Pemanfaatan Waktu
	Efektif dan Efisien
	Kerjasama

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi pengembangan karir
- β_2 = Koefisien regresi disiplin kerja
- β_3 = Koefisien regresi religiusitas
- X_1 = Variabel pengembangan karir
- X_2 = Variabel disiplin kerja
- X_3 = Variabel religiusitas
- e = Variabel pengganggu (Error)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.1
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.328	4.336		1.690	.098
1 Pengembangan Karir	.291	.128	.293	2.285	.027
Disiplin Kerja	.285	.135	.269	2.114	.040
Religiusitas	.177	.084	.262	2.106	.041
R Square = 0.326					
Adjusted R2 = 0.282					
Fhitung = 7.425					
Probabilitas F = 0.000					

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,328 + 0,291X_1 + 0,285X_2 + 0,177X_3 + e \quad (2)$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien bernilai positif, yaitu 7,328. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas maka kinerja 7,328.
- b. Koefisien regresi pengembangan karir (X_1) menunjukkan nilai pengaruh dari variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,289 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap satu variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,289 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai pengaruh dari variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,291 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap satu variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,291 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.
- d. Koefisien regresi religiusitas (X_3) menunjukkan nilai pengaruh dari variabel religiusitas bernilai positif sebesar 0,148 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap satu variabel religiusitas sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,289 dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

Dari persamaan diatas menghasilkan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji t

1. Variabel Pengembangan Karir

$$\begin{aligned} \text{Menentukan } t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 50-3 \\ &= 0,025 ; 47 \end{aligned}$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.011$$

H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} 2,285 < t_{\text{tabel}} 2,011$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} 2,285 > t_{\text{tabel}} 2,011$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan software SPSS 20, maka diketahui bahwa pengembangan karir sebesar 2,285 nilai yang

diketahui bahwa $2,285 > 2,011$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,027 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin Kerja

$$\begin{aligned}\text{Menentukan } t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 50-3 \\ &= 0,025 ; 47 \\ t_{\text{tabel}} &= 2.011\end{aligned}$$

H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} 2,114 < t_{\text{tabel}} 2,011$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} 2,114 > t_{\text{tabel}} 2,011$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan software SPSS 20, maka diketahui bahwa disiplin kerja sebesar 2,114 nilai yang diketahui bahwa $2,114 > 2,011$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,040 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel religiusitas

$$\begin{aligned}\text{Menentukan } t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k \\ &= 0,05/2 ; 50-3 \\ &= 0,025 ; 47 \\ t_{\text{tabel}} &= 2.011\end{aligned}$$

H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} 2,106 < t_{\text{tabel}} 2,011$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} 2,106 > t_{\text{tabel}} 2,011$

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan perhitungan software SPSS 20, maka diketahui bahwa religiusitas sebesar 2,106 nilai yang diketahui bahwa $2,106 > 2,011$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,041 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

$$\begin{aligned}\text{Menentukan derajat kebebasan (df)} &= \alpha; k-1; n-k \\ F_{\text{tabel}} &= 0,05 ; 4-1 ; 50-3 \\ F_{\text{tabel}} &= 0,05 ; 3 ; 47\end{aligned}$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,80$$

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3.1 menunjukkan hasil uji sebesar $7,425 > 2,80$ dan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model penelitian menunjukkan ketepatan bahwa variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,282 (28,2%), artinya kontribusi variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas sebagai variabel independen terhadap perubahan variabel kinerja sebagai variabel dependen sebesar 28,2% sedangkan, sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan peneliti maka penelitian tentang analisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

Hasil dari analisis yang telah dilakukan, pengembangan karir memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian nilai t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu sebesar $2.285 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Novitri Nilam Sari (2016) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda". Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 16,375 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memiliki arah pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $2,039 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,671. Kudsi dkk (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan secara pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir. Hal ini

dapat dilihat dari gelar atau pendidikan terakhir yang disesuaikan dengan pekerjaan dan keinginan untuk mencapai karir selain diri sendiri namun, demi organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian nilai t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2.114 > 2.011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro”. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari hasil analisis regresi berganda sebesar 4,201 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memiliki arah pengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $4,201 > t_{tabel} 1,985$. Sumaki dkk (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku secara sukarela dengan menaati ketentuan standar kerja yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja, kesadaran untuk menaati, memperbaiki, membentuk sikap, dan perilaku serta menunjukkan tingkat kerjasama demi kondisi nyaman dan kondusif.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan religiusitas memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian nilai t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $2.106 > 2.011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Karina Dewo Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018) dengan judul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 6,737

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memiliki arah pengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar $6,737 > t_{tabel}$ sebesar $1,969$. Anwar dkk (2018) menjelaskan religiusitas adalah kesatuan yang komprehensif dari berbagai unsur termasuk pengetahuan, penerapan konsep agama yang meliputi aqidah (kepercayaan), syariah (hukum), dan akhlak (sikap). Religiusitas merupakan kepatuhan dan pengabdian terhadap agama untuk menyeimbangkan perilaku yang tidak hanya mengaku memiliki agama. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan sebagai bentuk praktik ibadah yang tidak mengabaikan kewajiban sebagai hamba Allah. Hal ini dapat dilihat dari sikap saat berada didalam Kantor. Dimana orang yang beragama Islam menjalankan ibadah puasa, orang yang beragama non muslim makan diluar kantor atau ikut melaksanakan puasa.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian nilai F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $7,425 > 2,80$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas terhadap kinerja (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta) yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfisyah, K.D. dan Anwar, M.K. (2018), Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No 6, Hal. 99-107.
- Anwar, M.K., Suryaningsih, S.A., dan Fahrullah, A. (2018), Religious Aspect of Sharia Bank Employees. *Journal of Economics and Finance*, Vol. 9, No. 1, pp. 24-27.
- Astutik, M. (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan*. Vol. 2, No. 141, Hal. 121-140.
- Barkin, S.H., Miller, L., dan Luthar, S.S. (2015), Filling the Void: Spiritual Development Among Adolescents of the Affluent. *Journal Religion Health*, Vol. 5 No. 4, pp. 844–861.
- Ghozali, I. (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Edisi April, Badan Penerbit Undip, Semarang
- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, Hal. 1-15.
- Kaengke, A.S., Tewal, B., Uhing, Y., (2018). Pengaruh Perkembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT AIR Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 1, Hal. 341-350
- Katiandagho, C., Mandey, S.L., dan Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Maneajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 3, Hal. 1592-1602.
- Kudsi, M.R., Riadi, S.S., dan As, D.L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2, Hal 85-93.
- Margaret, F., 2017. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol 5, No. 1, Hal. 2088-5644
- Massie, R., Tewal, B., dan Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 5, Hal. 635-645.
- Sari, N.N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor pembangkit Mahakam Samarinda *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4, No. 2, Hal. 620-630.
- Sari, R.N.I. dan Hadijah, H.S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1, No. 1, Hal. 215-225.

- Syahida, N. dan Suryani, N., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*. Vol. 7, No. 2, Hal. 610-623.
- Tampubolon, E., Purba, V.N.T., dan Anggraini, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah IV PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi*. Vol. 19, No. 3, Hal. 42-59.
- Tindow, M.I., Mekel, P.A., dan Sendow, G.M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 2, Hal. 1594-1506.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomi*. Vol. 7, No. 1, Hal. 1-15.
- Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan.
- Zahrah, N., Hamid, S.N.A., Rani, S.H.A., dan Kamil, B.A.M. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 6, No. 7, pp. 185-198.