

**PENGARUH INTEGRITAS, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
PADA PT ALFA RETAILINDO TBK CABANG  
MTC KAREBOSI MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh

**IIS ANDRIANI**

**NIM 105720524515**



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

**PENGARUH INTEGRITAS, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYA PADA PT ALFA RETAILINDO  
TBK CABANG MTC OSI MAKASSAR**



**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar  
Untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**IIS ANDRIANI  
105720524515**

**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan Karya ini untuk:*

*Suami, Mertua, Ayahanda dan ibunda tercinta*

*sebagai tanda hormat dan bakti ku,*

*buat anakku tersayang, keluarga*

*serta sahabat-sahabatku semoga mereka*

*selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla*

### **MOTTO**

Belajar dari kekeliruan di jaman lalu, mencoba bersama cara yang berbeda, dan senantiasa berharap untuk sebuah kesuksesan dimasa depan.

*...Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.*

*(QS Ath Thalaq:2-3)*



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh integritas, motivasi dan kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Pt Alfa Retailindo tbk Cabang MTC Karebosi Makassar

Nama Mahasiswa : lis andriani

No. Stambuk/NIM : 105720524515

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 31 Agustus 2019.

Makassar, 31 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Buyung Romadhoni, SE., MSI  
NIDN : 002808701

Pembimbing II,

Firman Syah, SE., MM  
NIDN : 0917119003

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ismail Rusulung, SE., MM  
NBM : 903978

Ketua,

Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Iis Andriani Nim : 105720524515, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/ 31 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulhijjah 1440 H  
31 Agustus 2019 M

#### PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)  
2. Drs. Asdi, M.M (.....)  
3. Samsul Rizal, S.E., M.M (.....)  
4. Ir. Muhammad Akib, M.M (.....)



Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NIM. 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : lis Andriani  
 Stambuk : 105720524515  
 Program Studi : Manajemen  
 Dengan Judul : "Pengaruh Integritas Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Alfa Retailindo, Tbk. Cabang MTC Karebosi Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

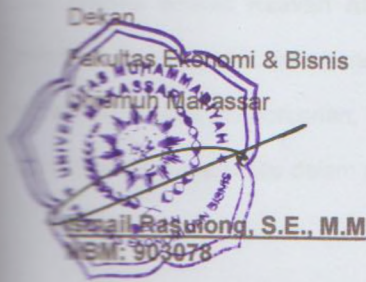
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Sabtu tanggal 31 Agustus 2019

Makassar, 31 Agustus 2019

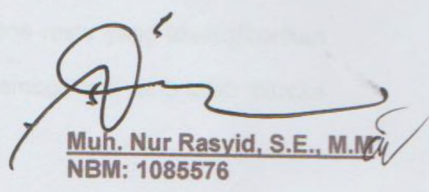
Membuat Pernyataan,  
  
 lis Andriani

Diketahui Oleh :

Dekan  
 Fakultas Ekonomi & Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

  
 Email: Rasurong, S.E., M.M  
 NBM: 903078

Ketua,  
 Jurusan Manajemen

  
 Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
 NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis

panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Integritas, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT.Alfa Retailindo Tbk cabang MTC Karebosi Makassar.**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada suami penulis **Murdianto., SE**, yang begitu sabar dan selalu memberikan semangat, memotivasi, memberikan perhatian dan segalanya tanpa pemrih hingga akhir studi ini. kedua mertua penulis Bapak **Abd muin** dan Ibu **Jumariah** serta kedua orang tua penulis bapak **Yuyun bin Sukarya** dan ibu **Nursiah** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. Dan Anakku tercinta **Kaevan Alfattah Cendekia** yang secara tidak langsung memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka

berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Buyung Romadhoni., SE, M.Si** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Firman syah, SE., MM**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.



9. Terima kasih teruntuk semua kerabat serta senior angkatan 2014 yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, juli 2019

**IIS ANDRIANI**

## ABSTRAK

**IIS ANDRIANI, Tahun 2019**, Pengaruh Integritas, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk cabang MTC Karebosi Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Buyung Romadhoni., SE, M.Si., dan Pembimbing II Firman syah, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas, motivasi dan kedisiplinan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk cabang MTC Karebosi Makassar. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu integritas, motivasi dan kedisiplinan sebagai variabel bebas dan pengembangan karir karyawan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alfa Retailindo Tbk cabang MTC Karebosi Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan uji signifikan f dan t. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang kemudian ditarik sampel sebanyak 50 orang dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan untuk pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adj. R Square) sebesar 0,986 yang berarti bahwa besarnya proporsi X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 98,6%, sedangkan sisanya 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,993 dengan nilai uji f  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima, yaitu integritas, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Untuk hipotesis kedua diperoleh nilai signifikansi untuk integritas karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ , motivasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan kedisiplinan sebesar  $0,089 > 0,05$ . Maka, untuk hipotesis kedua hanya integritas dan motivasi yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan sedangkan untuk kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Jadi, dapat disimpulkan untuk hipotesis kedua terdapat pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan karena nilai signifikansi variabel kedisiplinan  $t > 0,05$ . Untuk hasil hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa integritas dan motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan di PT alfa Retailindo Tbk cabang MTC Karebosi Makassar.

**Kata Kunci** : Integritas, Motivasi, Kedisiplinan, Pengembangan Karir karyawan.

## ABSTRACT

**IIS ANDRIANI,2019.** The influence of Motivational, Integrity and Discipline on Employee Career Development at PT Alfa Retailindo Tbk. MTC Karebosi branch Makassar. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor 1 Dr. Buyung Romadhoni., SE, M.Si., and Advisor II Firman syah, SE., MM.

This study aims to determine whether there is a positive and significant influence between Motivation, Integrity and discipline on Employee Career Development at PT Alfa Retailindo Tbk MTC Karebosi branch Makassar. In this study there are four variables, namely Motivation, integrity and discipline as independent variables and Employee Career Development as dependent variable. The population of this are all employee of PT. Alfa Retailindo Tbk, MTC Karebosi branch Makassar. Method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression analysis with significant test F and t. The total population in this study was 100 people and then a sample of 50 people was drawn in this study. Data collection is done using interview, documentation techniques and questionnaires. While for testing instruments using validity and reliability tests.

Based on the results of the analysis in this study, obtained the coefficient of determination (adj R square) of 0,986 which means that the proportion of X1, X2, X3 to Y is 98.6, while the remaining 1.4 is influenced by other factors not examined. In addition, it is known that the multiple correlation coefficient (R) is 0.993 with a test value  $f$   $0.000 < 0.05$ , so the first hypothesis is acceptable namely Integrity, Motivation and Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Career Development. For the second hypothesis the significance value for employee Integrity is  $0.000 < 0.005$ , Motivation  $0.000 < 0.005$ , and Discipline  $0.089 > 0.005$ . then, for the second hypothesis only Integrity and Motivation partially have a positive and significant effect on Employee Career Development while for Discipline does not significantly influence Employee Career Development. So, it can be concluded for the second hypothesis there is a partial but not significant effect because the variable significance value discipline  $t > 0.005$ . for the result of the third hypothesis the result obtained that Integrity and Motivation are the most influential variables on Employee Career Development in PT Alfa Retailindo Tbk Makassar branch MTC Karebosi.

**Key words :** Integrity, Motivation, Discipline, Employee Career Development.

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.. .....</b>	<b>8</b>
A. Sumber Daya Manusia (SDM).....	8
1. Pengertian SDM.....	8
2. Fungsi-Fungsi manajerial dan perasional SDM .....	10
3. Peranan SDM .....	12
B. Integritas.....	13

1. Pengertian Integritas.....	13
2. Fungsi Integritas .....	15
3. Tujuan Integritas .....	15
4. Manfaat Integritas .....	15
5. Ciri-ciri yang memiliki Integritas .....	16
C. Motivasi .....	17
1. Pengertian Motivasi .....	17
2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	18
D. Kedisiplinan.....	21
1. Pengertian Kedisiplinan.....	21
2. Macam-macam Kedisiplinan .....	23
3. Manfaat Kedisiplinan.....	23
4. Tujuan Kedisiplinan.....	24
E. Pengembangan Karir.....	25
1. Pengertian Pengembangan Karir .....	25
2. Tujuan Pengembangan Karir .....	26
3. Manfaat Pengembangan Karir.....	28
F. Tinjauan Empiris .....	28
G. Kerangka Konsep.....	33
H. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	35
D. Populasi Dan Sampel .....	37
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	39
F. Tehnik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	43
1. Lintasan Sejarah Dari PT.Alfa Retailindo .....	43
2. Visi Dan Misi PT.Alfa Retailindo .....	47
3. Struktur Organisasi .....	47
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Karakteristik Responden .....	52

2. Deskripsi Variabel .....	56
3. Uji Kualitas Data .....	65
4. Regresi Linear Berganda .....	69
5. Uji Determinasi .....	71
C. Pembahasan .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
1. Kesimpulan .....	74
2. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tinjauan Empiris .....	28
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Departemen .....	53
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan .....	55
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan .....	55
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Integritas (X1).....	56
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Motivasi (X2).....	58
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X3) .....	60
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (Y).....	63
Tabel 4.10 Uji Validitas .....	66
Tabel 4.11. Uji Reabilitas .....	68
Tabel 4.12. Koefisien Regresi Berganda.....	70
Tabel 4.13. Uji Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Kerangka Konsep.....	33
Gambar 4.1. Struktur organisasi PT Alfa Retailindo.....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	78
Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuesioner .....	85
Lampiran 3. Hasil Uji validitas .....	89
Lampiran 4. Deskripsi variabel .....	98
Lampiran 5. Uji Reliabilitas .....	111
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	118

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon segala bentuk perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi ini telah memberikan dampak terhadap pengembangan karir individu.

Pengembangan karir ini mencerminkan bahwa pegawai telah berhasil dalam karirnya dan memiliki integritas, motivasi dan kedisiplinan yang berkualitas sehingga memenuhi syarat-syarat untuk menduduki suatu jabatan. Peran organisasi dalam menyiapkan kesempatan pengembangan karir dalam mempromosikan jabatan bagi anggotanya sangat penting bagi menjaga kesinambungan situasi kerja yang baik dalam organisasi.

Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) karier merupakan sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang. Pengembangan karir seorang karyawan dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, menurut Sutrisno (2009:167), faktor-faktor yang menentukan karir yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Selain itu integritas, motivasi dan kedisiplinan juga sangat berpengaruh

terhadap pengembangan karir seorang karyawan agar mendapatkan promosi jabatan.

Oleh karena itu setiap karyawan perlu memiliki integritas, motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, agar mampu bersaing dan dilirik oleh atasan untuk selanjutnya pengembangan karir dalam hal ini promosi jabatan.

Jika kita menilik kembali arti integritas Menurut Elvira Zahra (2011 ; 123) Integritas didukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, keadilan, kearifan, hemat, dan tanggung jawab. Integritas diharapkan untuk menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan suatu tujuan akan sulit tercapai.

Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, memperbaiki kesalahan dan mampu mengubah dirinya. Upaya pengenalan diri sendiri tersebut perlu dilakukan untuk mengetahui kondisi kehidupan. Seseorang yang tidak mengetahui kondisi kehidupannya dan kemampuannya tidak akan mungkin bisa mengubah hidupnya sendiri. Jika tidak bisa mengubah hidupnya sendiri, tidak akan mungkin pula dapat mengubah orang lain. Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Meskipun tidak ada orang yang sempurna dalam hidup ini, namun seseorang harus berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam hidupnya.

Selain integritas yang harus dimiliki karyawan, motivasi juga sangat penting untuk pengembangan karir. Motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Cluitt, Lepine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energi yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Selain integritas, dan juga motivasi, kedisiplinan juga termasuk faktor penunjang seorang karyawan untuk dapat dipromosikan jabatannya dalam hal ini pengembangan karir karyawan. Tanpa disiplin seseorang tidak akan mampu mengerjakan sesuatunya dengan baik. Sehingga untuk mencapai promosi jabatan sangatlah nihil dan dengan sendirinya karyawan tersebut tidak akan mampu untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi yang ditempatinya tersebut.

Mangkunegara (2013: 129) kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan

sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia, setiap perusahaan akan berusaha mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan dan keahliannya yang terdapat dalam perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir serta dilirik oleh atasan untuk memperoleh promosi jabatan. Kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugasny yang kurang memuaskan menyebabkan karyawan sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang (Ardana, dkk., 2012:117). Seseorang karyawan yang berkeinginan promosi jabatan demi perkembangan karirnya, maka dibutuhkan prestasi kerja dalam hal ini integritas, motivasi dan kedisiplinan yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi.

PT. Alfa Retailindo Tbk. Cabang Mtc Makassar dalam masalah penilaian karyawannya dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Memiliki pola dan struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatannya. Karyawan merupakan aset utama bagi Pt. Alfa Retailindo Tbk mereka mempunyai keinginan, perasaan, pikiran, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu mereka memiliki pengalaman, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. PT Alfa Retailindo tbk

juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karir. PT Alfa Retailindo tbk juga memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi, dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk membawa perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian dan pengembangan karir dalam hal ini promosi jabatan sangat erat kaitannya juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh integritas, motivasi, dan kedisiplinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar ?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar ?

4. Apakah Integritas, Motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar ?

### **C. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Integritas, motivasi dan kedisiplinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar

### **D. Manfaat penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada banyak pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah wawasan sastra pengetahuan dalam hal sumber daya manusia khususnya dibagian personalia.
  - b. Hasil penelitian ini dapat menambah atau menggali khasanah ilmu pengetahuan ataupun wawasan tentang sumber daya manusia.
  - c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi sekaligus sebagai bahan masukan bagi Pimpinan PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar dalam rangka pengambilan keputusan dibidang sumber daya manusia khususnya menyangkut pengembangan karir dalam hal ini promosi jabatan yang ada hubungannya dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan akan berprestasi dalam menggapai visi.

### b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan performance,serta mampu memiliki integritas, motivasi dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam bekerja di PT. Alfa Retailindo tbk. Cabang Mtc Makassar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Sumber Daya Manusia (SDM)

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan angkatan kerja atau penduduk yang berusia 15 keatas yang dapat dipekerjakan pada satu atau lebih bidang pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan produksi atau organisasi (wilson, 2017), atau aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (nawawi, 2011).

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Dalam membicarakan pengertian dan definisi sumber daya manusia beberapa ahli dibidang sumber daya manusia mengungkapkan pendapat yang masing-masing berbeda.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan fisik atau nonfisik. Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan

dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan..

SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktifitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahaan besar maupun diperusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut.

## 2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1. Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

perusahaan Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan,

kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## B. Integritas Karyawan

- h. Pengertian integritas

Integritas menurut kamus besar bahasa Indonesia (dalam yulianty 2015), adalah kejujuran, mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Bicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan.

Integritas merupakan konsistensi atau keteguhan yang tidak dapat tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip. Atau Integritas merupakan konsep yang menunjukkan konsistensi atau keteguhan tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip. Jika pada etika integritas dapat diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran tindakan yang dilakukan seseorang.

Berikut ini akan diberikan beberapa definisi tentang integritas dari para ahli SDM

Menurut Henry Cloud, integritas adalah upaya seseorang untuk menjadi orang yang utuh walaupun di setiap bagian dirinya berbeda. Integritas juga diartikan sebagai orang yang selalu bekerja dengan baik dan selalu menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang telah direncanakannya sebelumnya. Integritas sangat berkaitan dengan keefektifan serta keutuhan seseorang sebagai seorang manusia.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas dapat diartikan sebagai sifat, mutu dan keadaan yang menggambarkan suatu kesatuan yang utuh, sehingga mempunyai potensi dan kemampuan yang selalu memancarkan kejujuran dan kewibawaan.

Menurut Ippho Santoso, integritas ialah menyatunya perkataan, pikiran, serta perbuatan agar dapat melahirkan kepercayaan. Jika dilihat dari asal katanya, integritas mempunyai makna berbicara secara lengkap dan utuh seutuh-utuhnya.

Menurut Andreas Harefa, yang dimaksud dengan integritas adalah 3 hal yang selalu dapat kita amati, yaitu memenuhi komitmen, menunjukkan kejujuran, dan mengerjakan sesuatu dengan penuh konsisten.

i. Fungsi Integritas

Adapun fungsi Integritas yang diantaranya yaitu:

a. Fungsi Kognitif

Dalam hal ini fungsi kognitif integritas mencakup kecerdasan moral dan wawasan diri (self insight). Dan wawasan diri itu meliputi pengetahuan diri dan refleksi diri. Dari penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa fungsi kognitif integritas adalah untuk memelihara moral seseorang dan mendorong orang tersebut untuk memiliki pengetahuan yang lebih luas.

b. Fungsi Afektif

Fungsi afektif mencakup hati nurani dan harga diri. Sehingga fungsi afektif integritas adalah untuk menjaga nurani manusia agar tetap memiliki 'hati' dan perasaan sebagai manusia.

j. Tujuan Integritas

Adapun tujuan integritas yaitu:

a. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan.

b. Integritas membuat manusia mampu untuk memimpin dan dipimpin.



- c. Integritas melahirkan kepercayaan.
- d. Integritas dapat melahirkan prestasi.

k. Manfaat Integritas

Adapun manfaat integritas yaitu:

a. Manfaat secara fisik

Diri kita akan merasa fit, sehat dan bugar. Kita selalu siap melakukan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari.

b. Manfaat secara intelektual

Dengan mental dan pengetahuan kita dapat mengoptimalkan kemampuan otak kita.

c. Manfaat secara emosional

Diri menjadi penuh motivasi, sadar diri, empati, simpati, solidaritas tinggi dan sarat kehangatan emosional dalam interaksi kerja.

d. Manfaat secara spiritual

Menjadikan diri jadi lebih bijaksana dalam memaknai segala sesuatu termasuk pengalaman-pengalaman hidup, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan contohnya keberhasilan, kegagalan dan penderitaan.

e. Manfaat secara sosial

Kita semakin mampu mengembangkan hubungan baik satu sama lain dalam lingkungan masyarakat mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan yang menuntut kelompokan dan kerja sama yang baik, memiliki kepekaan hati dan perasaan untuk selalu memberi tempat bagi orang lain di dalam hati kita.

#### I. Ciri-Ciri Pribadi Yang Memiliki Integritas

Adapun ciri-ciri integritas yang diantaranya yaitu:

- a. Selalu menepati janji,
- b. Taat asa, tidak plin-plam,
- c. Komitmen dipegang teguh dan bertanggung jawab,
- d. satu kata, satu perbuatan,
- e. Jujur dan terbuka,
- f. Menghargai waktu,
- g. Menjaga prinsip dan nilai-nilai yang diyakini. Dan sebagainya.

#### C. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Malayu S.P Hasibuan (2014:92), mengemukakan bahwa “motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk mendorong motivasi kerja pegawai dalam lingkungan kerja yaitu: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen atau pimpinan. Pengukuran motivasi kerja berdasarkan motif, insentif, dan pengharapan.

Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, Anak Agung Ayu Sriathi (2009:31) mengatakan tentang proses timbulnya motivasi pada seseorang dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan yang belum terpenuhi;
  - b. Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (di sini akan terlihat kemampuan, ketrampilan dan pengalaman);
  - c. Perilaku yang diarahkan pada tujuan;
  - d. Evaluasi prestasi;
  - e. Imbalan atau hukuman;
  - f. Kepuasan;
  - g. Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.
2. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:
- a. Karakteristik Individu seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai;
  - b. Faktor- faktor pekerjaan seperti faktor lingkungan pekerjaan, dan faktor dalam pekerjaan.

Ricky W. Griffin & Ronald J. Ebert (2003: 288) mengemukakan tentang teori motivasi klasik (classical theory of motivation), para pekerja termotivasi semata-mata oleh uang. Sedangkan dalam buku *The Principles of Scientific Management* (1911) apabila para pekerja termotivasi oleh uang. Pendekatan ini dikenal sebagai manajemen ilmiah (scientific management). Sondang P Siagian (2004 : 143) menjelaskan bahwa sangat penting untuk menyadari bahwa motif biasanya diwujudkan

dalam berbagai tindak tanduk seseorang. Ada ahli yang mengklasifikasikan tindak tanduk tersebut pada tiga jenis, yaitu: 1) Tindak tanduk yang bersifat konsumatorial; 2) Tindak tanduk yang bersifat instrumental; dan 3) Tindak tanduk yang bersifat substitutif. Tindak tanduk yang bersifat konsumatorial adalah bentuk tindak tanduk yang paling nyata: makan kalau lapar, minum kalau haus, istirahat kalau lelah, merupakan beberapa contoh konkrit. Tindak tanduk yang bersifat instrumental tidak langsung memuaskan kebutuhan tertentu yang dirasakan dan karenanya hasilnya pun tidak serta merta memuaskan kebutuhan tersebut. Misalnya jika seseorang mampir di toko makanan dan membeli bahan-bahan makanan yang diperlukannya kemudian, orang tersebut tidak serta merta menghilangkan rasis laparnya. Akan tetapi ia menggunakan dorongan mampir di toko makanan itu sebagai instrumen untuk memuaskan kebutuhannya akan bahan pangan. Tindak tanduk yang substitutif dapat dikatakan bahwa tindak tanduk demikianlah yang paling sulit dipahami dibandingkan dengan dua jenis tindak tanduk yang lain. Alasannya, jika dilihat sepintas tindak tanduk substitutif ini seolah-olah tidak ada kaitannya dengan kebutuhan tertentu yang sesungguhnya ingin dipuaskan oleh seseorang. Misalnya, tidak mustahil bahwa seseorang akan bekerja keras melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan harapan bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi ia dapat diterima sebagai teman baik oleh banyak rekan sekerjanya. Pengamatan sepintas lalu mungkin saja orang menarik kesimpulan bahwa ia adalah seorang yg 'ambisius' yang ingin meraih jabatan yang lebih tinggi. Padahal yang bersangkutan tidak bermotif. Demikian tindak

tanduknya hanyalah merupakan substitusi pemenuhan kebutuhan afiliasi, bukan kebutuhan kekuasaan.

Veithzal Rivai (2004: 458), menjelaskan:

1. Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory). Menurut Abraham Hierarki Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kemilikan sosial/kasih sayang, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. McClelland's Theory of Needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (needs for achievement), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (need for power), dan kebutuhan untuk berafiliasi (needs for affiliation);
3. Teory X and Theory Y. Douglas McGregor mengajukan 2 pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Jadi teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau positive side dari perilaku sumberdaya manusia di dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagai pendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya;

Scott Snair (2008 : 120), mengemukakan: meskipun beberapa dari teori motivasi tidak selalu selaras antara satu dengan yang lain, sebagian besar teoritis motivasi selama bertahun-tahun telah sepakat mengenai suatu hal: Manusia adalah makhluk yang rumit. Berusaha menerapkan segala model di atas ke dalam jenis penerapan kepemimpinan yang

sama sepertinya tidak akan berhasil. Kuncinya adalah memahami tegori-teori akademik, mengapresiasi apa yang mereka kemukakan (dan apa yang tidak mereka kemukakan), dan berusaha mempengaruhi tim sambil mempertimbangkan hal-hal yang perlu dipertimbangkan.

#### **D. Kedisiplinan**

##### **1. Pengertian Kedisiplinan**

Dalam hal ini kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Adapun pengertian disiplin beberapa para ahli memberikan definisi yang diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2005:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan 12 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Terry, dalam Sutrisno (2014:87), mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat

paling akhir untuk menegakkan disiplin. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Menurut Fathoni "2006" Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala menajer, pimpinan dari masing-masing instansi.

Menurut Hasibuan "2002" Disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut James Drever "Dari sisi psikologis" Disiplin ialah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Pratt Fairshilf "Dari sisi sosiologi" Disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial. Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang mempunyai sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup

sosial masing-masing. Pengaturan tingkah laku tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan dan pembelajaran.

## 2. Macam-Macam Disiplin

### a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu menjadi sorotan yang utama bagi seorang guru maupun peserta didik, waktu masuk sekolah biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan guru maupun peserta didik. Kalau dia masuk sebelum bel berbunyi berarti orang tersebut disiplin, kalau dia masuk pas bel berbunyi berarti orang tersebut dikatakan kurang disiplin dan kalau dia masuk setelah bel berbunyi, maka orang tersebut tidak disiplin dan menyalahi aturan sekolah yang telah ditentukan, karena itu jangan menyepelekan disiplin waktu.

### b. Disiplin Menegakkan Dan Mentaati Peraturan

Disiplin menegakkan dan mentaati aturan sangat berpengaruh terhadap kewibawaan, model pemberian sanksi diskriminatif harus ditinggalkan.

### c. Disiplin Dalam Bersikap

Disiplin dalam mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi starting point untuk menata perilaku orang lain. Misalnya disiplin untuk tidak marah, tergesa-gesa dan tidak gegabah dalam bertindak. Disiplin dalam sikap ini membutuhkan latihan dan perjuangan. Karena setiap saat banyak hal yang menggoda kita untuk melanggarnya, kalau kita disiplin memegang prinsip dan perilaku dalam kehidupan ini niscaya kesuksesan akan menghampiri kita.



### 3. Manfaat Disiplin

Adapun manfaat disiplin yang diantaranya yaitu:

- 1) Menumbuhkan kepekaan.
- 2) Menumbuhkan kepedulian.
- 3) Mengajarkan keteraturan.
- 4) Menumbuhkan ketenangan.
- 5) Menumbuhkan percaya diri.
- 6) Menumbuhkan kemandirian.
- 7) Menumbuhkan keakraban.
- 8) Membantu perkembangan otak.
- 9) Membantu anak yang "sulit".Menumbuhkan kepatuhan.

### 4. Tujuan Kedisiplinan

Tujuan kedisiplinan bagi kelamgsungan organisasi sangat penting sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan kedisiplinan adalah sbb :

- a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah atasan dengan baik
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yangmaksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **E. Pengembangan Karir Karyawan**

### **1. Pengertian Pengembangan Karir Karyawan**

Setiap sumber daya manusia (SDM) yang bekerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi pasti menginginkan peningkatan pada karirnya. Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan karyawan, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Pengembangan karir meliputi proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan menerapkan model yang tepat untuk mengembangkannya (Haryani 2013).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Karir merupakan jabatan atau status seseorang ketika bekerja selama hidupnya (Wahyuni dkk, 2014). Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya (Haryani,2013).

Menurut Handoko (2008:123) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Nawawi (2005) menyatakan

pengembangan karir adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Sistem pengembangan karir harus dilakukan secara aktif memilih bakat untuk organisasi dan efektif meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing, maka dari itu kriteria dalam pengembangan karir sangatlah penting (Lai, 2012). Promosi memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang maju sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Naveed et al, 2011). Cloutier (2006) menyatakan bahwa karyawan yang lebih berpengalaman cenderung akan menerapkan strategi yang efektif dalam hal tujuan produksi dan keselamatan kerja. Pengembangan karir atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang ka

Tujuan Pengembangan Karier

## 2. Tujuan pengembangan karier

yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2001:77) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Perusahaan merencanakan karier karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka  
Pengembangan karier membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan  
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap karyawannya terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial  
Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan  
Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian  
Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial  
Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan  
Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
- j. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang  
Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan

memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya

Pengembangan karier pegawai bukan merupakan tanggung jawab karyawan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya (Santoso 2012).

### 3. Manfaat pengembangan karir

Pogram pengembangan karir memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh organisasi dengan mengembangkan karir antara lain :

## F. Tinjauan empiris

**Tabel 2.1 ;  
Tinjauan Empiris**

No	Nama	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
1.	Gde bayu surya parwita (1)made prasetya dewi (2) (2016)	Pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di Den Pasar	Penilaian kinerja (X1), pengalaman kerja (X2), pengembangan karir (Y)	Hasil penilaian diperoleh bahwa penilaian kinerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

No	Nama	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
				signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Selain itu penilaian kinerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir (Y)
2	Sigit prihanto utomo (1), suharyanto (2), fachrudiasj' Ari' (3),(2018).	Pengaruh integritas terhadap pengembangan SDM melalui Human Relationship sebagai variabel intervening	Integritas (X1), Human Relationship (Y1), pengembangan SDM (Y2)	Integritas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Human Relationship (Y1), integritas (X1), mempunyai pengaruh negatif dan signifikan

No	Nama	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
		karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di Sidoarjo		terhadap pengembangan SDM (Y2).
3	Teguh ananta pradipta (2017)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), pengembangan karir (X3), kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karir (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4	Muzakkar Gogga	Pengaruh kompetensi	Kompetensi (X1), prestasi	Hasil penelitian menunjukkan jika

No	Nama	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
	(2014)	terhadap pengembangan karir fungsional pada Badan Statistik melalui Prestasi Kerja dan motivasi sebagai variabel intervening di Provinsi Sulawesi Barat	kerja (Y1), Motivasi (Y2), pengembangan karir (Z)	kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir fungsional, akan tetapi secara tidak langsung baik



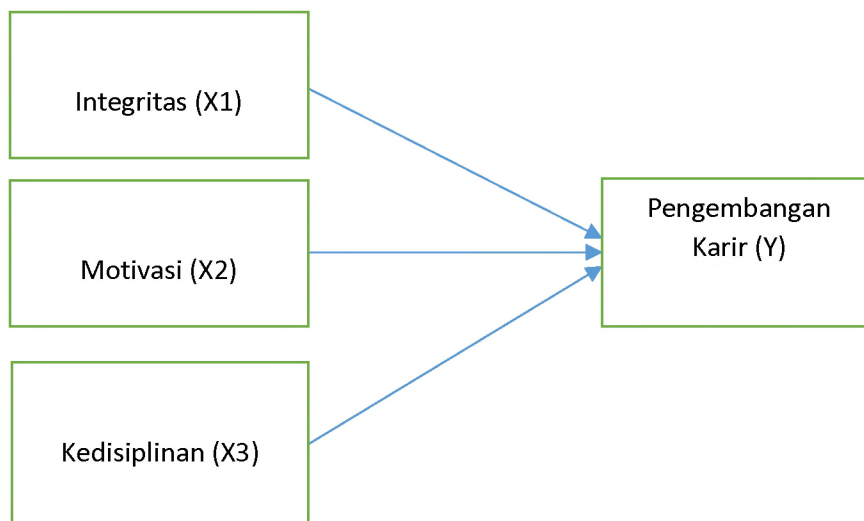
No	Nama	Judul penelitian	variabel	Hasil penelitian
				melalui prestasi kerja maupun motivasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.
5	Amin, Ayu Novita (2014)	Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Nusantara Card Semesta Cabang Makassar		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,44 atau 44%, sedangkan 56 % disebabkan oleh faktor lain.

### G. Kerangka Konsep

Upaya pengembangan karir dalam hal ini promosi jabatan ada beberapa faktor yang harus ada dalam diri pribadi setiap karyawan agar dilirik oleh perusahaan diantaranya integritas yang tinggi, motivasi dan kedisiplinan. Perusahaan sangat memahami kemauan dan keinginan setiap karyawannya, maka dari itu setiap karyawan harus memahami betapa pentingnya suatu integritas, motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja untuk pengembangan karirnya dalam hal ini mendapatkan promosi jabatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Konsep**



## H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga bahwa Integritas berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk Cabang Mtc Makassar.
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk Cabang Mtc Makassar.
3. Diduga bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk Cabang Mtc Makassar.
4. Diduga bahwa Integritas, Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo tbk Cabang Mtc Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan bahwa penelitian itu pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah. Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan, teori dengan praktek, perencanaan dengan pelaksanaan dan sebagainya. Penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari obyek yang teliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah (sugiyono, 2017:30).

#### B. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Alfa Retailindo tbk cabang Mtc Karebosi Makassar guna memperoleh data tentang integritas, motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam mengembangkan karirnya dalam hal ini promosi jabatan. Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan Mei dan Juni 2019.

#### C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### 1. Definisi Operasional

Untuk memperoleh kesamaan persepsi tentang variabel yang dikaji dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

- a. Integritas, adalah cara atau metode yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan karir seorang karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang mtc Makassar.
- b. Motivasi, dan Kedisiplinan adalah cara atau metode yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan karir seorang karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang mtc Makassar.
- c. Motivasi, adalah cara atau metode yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan karir seorang karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang mtc Makassar.
- d. Pengembangan karir

## 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Integritas karyawan dinilai dari kejujuran, keadilan hemat dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b. Motivasi karyawan dinilai dari perilaku, tingkat usaha, intensitas dan kegigihannya dalam bekerja
- c. Kedisiplinan dinilai dari mematuhi aturan organisasi, menyenangi peraturan, prosedur dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan atau organisasi.
- d. Pengembangan karir karyawan dalam hal ini promosi jabatan dapat diukur dengan sikap atasan, rekan kerja, pengalaman, pendidikan, serta prestasi dan faktor nasib.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Makassar yang telah memenuhi syarat untuk mengembangkan karirnya dalam hal ini promosi jabatan sebanyak 100 orang.

Adapun syarat informan pada penelitian ini adalah :

- 1) Karyawan atau staff serta manajer yang bernaung di PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Karebosi Makassar.
- 2) Berusia antara 19-40 tahun dan tidak pikun sehingga mampu memberikan informasi data yang akurat.
- 3) Tidak cacat atau tuna wicara dan dapat diajak berkomunikasi.
- 4) Bersedia menjadi informan.

### 2. Sampel

Berdasarkan populasi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Makassar yang telah memenuhi syarat untuk mengembangkan karirnya. Menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga

generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf signifikan (0,1)

$$\text{jadi } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1+100 (0.1)^2} \\ &= \frac{100}{1+100 (0,01)} \\ &= \frac{100}{1+1} \\ &= \frac{100}{2} \end{aligned}$$

n = 50 responden

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 50 responden.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuesioner (Angket)

Creswell (2012), (dalam Sugiyono, 2017:192) Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Angket yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing- masing adalah:

Responden yang memberikan jawaban:

- a. diberi skor 5, dengan kategori sangat setuju
- b. diberi skor 4 ,dengan kategori setuju
- c. diberi skor 3 ,dengan kategori cukup setuju
- d. diberi skor 2, dengan kategori tidak setuju
- e. diberi skor 1, dengan kategori sangat tidak setuju

### 2. Dokumentasi

yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen sesuai dengan yang dibutuhkan, yaitu Jumlah karyawan yang berhasil mendapatkan promosi jabatan dalam hal ini pengembangan karir.

### 3. Wawancara

yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak yang dianggap kompeten dengan masalah yang diteliti. Penggunaan teknik ini sangat membantu penulis dalam memperoleh data bagaimana teknik pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai



kegiatan pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: integritas (X1), motivasi (X2), dan kedisiplinan (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu pengembangan karir (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (pengembangan karir)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Integritas

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>3</sub> = Variabel kedisiplinan

e = *error* / variabel pengganggu

### 1. Uji Kualitas Data

Uji Instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan

cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila korelasi  $r$  diatas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, realibilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.60.

Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya juga tidak akan valid dan reliable.

c. Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variable terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk popoulasi.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variable. Jika propabilitas nilai  $t$  atau signifikan  $<0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas dan variable terikat secara parsial.

Namun jika propabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung S riathi, (2009:31), *Perilaku Keorganization*, Edisi 2, Graha Ilmu :Jakarta.
- Cloud, Henry. (2007), *Integritas : Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan*. Terjemahan leh Henry Tanaja, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Colquitt, Lepine, dan Wesson, (2009) *Organizational Behavior, MC Grow Hill international Edition*.
- George dan Jones 2005 *Undertasning And Managing Organizational Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall*.
- Hasibuan (2016) *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2008 :123, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit :BPFE.
- [https : //www.Neli.Pelajaran.id/2017/29/Pengertian-Integritas-Ciri-Fungsi-Tujuan-dan-Manfaat-Integritas-Menurut-Para-Ahli](https://www.Neli.Pelajaran.id/2017/29/Pengertian-Integritas-Ciri-Fungsi-Tujuan-dan-Manfaat-Integritas-Menurut-Para-Ahli). " Diakses Tanggal 03 april 2019, pukul 10:53 pm.
- <https://Library.Binus.ac.id/ecoll/ethesisdoc/Bab2/2014-2-00779-MN%2001>. "diakses pada tanggal 03 april 2019, Pukul 10.15 pm.
- <https://WWW.SeputarPengetahuan.co.id/201708/20-pengertian-Disiplin-Menurut-Para-Ahli>. Diakses Tanggal 03 April 2019, pukul 11:46 pm,
- Muis, Mahlia, *Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan Di Kota Makassar*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (3) h: 629-634
- Rivai, Veithzal, 2019. *SDM Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT Grahafindo .
- Sugiono . 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-9, Bandung : ALFABETA,cv
- Sunyoto. D (2012:165) *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, E (2009:167) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana

Sutrisno, (2014:3) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam, Pranada Media Group, Jakarta.

Wilson, Bangun, (2017) *Pengertian Sumber Daya Manusia* Hal 7. Cetakan PT Gelora Aksara Pratama, Penerbit Erlangga.

Zahra Elvira. (2011:123) *Pengaruh Integritas, Kompetensi dan loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan pada Bawahan*. PT. Pusri Palembang (Edisi ke-IV)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Lintasan Sejarah dari PT. Alfa Retailindo Tbk

**Carrefour Express** (dahulu bernama **Toko Gudang Rabat Alfa** dan **Alfa Supermarket**) adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu, Carrefour Express juga menjual kebutuhan pangan dan sehari-hari.

Penggunaan nama Carrefour Express sendiri bermula pada pembelian Artima, sebuah retail di Rumania oleh Carrefour sebesar €21 juta di Oktober 2007, yang menyebabkan pergantian nama menjadi **Carrefour Express**.

PT Alfa Retailindo didirikan di Jakarta pada tanggal 27 Agustus 1989 dengan nama **Toko Gudang Rabat Alfa**, bergerak dibidang usaha perdagangan eceran dan grosir. Gerai pertamanya berlokasi di Jl. Lodan, Ancol, Jakarta Utara. Dengan mengoperasikan gerai swalayan yang menyediakan berbagai jenis barang kebutuhan sehari-hari, perlengkapan rumah tangga, termasuk elektronik, serta gerai yang melayani pembelian secara grosir.

Antara tahun 1989 sampai 1994, kegiatan usaha dibagi dalam 2 divisi yaitu divisi swalayan yang menangani penjualan eceran, dan divisi grosir. Pada tahun 1994 PT Alfa Retailindo membentuk satu divisi baru

yaitu divisi distribusi, namun pada tahun 1996, divisi distribusi memisahkan diri dan membentuk perusahaan terpisah, PT Atri Distribusindo.

Kantor pusat PT Alfa Retailindo terletak di Jl. MH Thamrin no. 9 Cikokol, Tangerang, dengan kantor cabang yang tersebar di kota-kota di Pulau Jawa, Bali, dan Sulawesi. Untuk mendukung kesuksesan dalam berbisnis, sejak tanggal 18 Januari 2000 PT Alfa Retailindo telah mencatatkan dan memperdagangkan sahamnya di PT Bursa Efek Jakarta (BEJ).

Pada bulan Oktober 2001, Toko Gudang Rabat Alfa mulai menerapkan Customer Relationship Management dengan membentuk *Alfa Family Club (AFC)*. AFC merupakan sebuah klub khusus yang beranggotakan para pelanggan Alfa di seluruh Indonesia.

Bulan November 2001, Toko Gudang Rabat Alfa memiliki 25 gerai yang tersebar di 15 kota di Indonesia. Lalu pada bulan Juni 2008, Toko Gudang Rabat Alfa diakuisisi oleh Carrefour sehingga berganti nama menjadi **Carrefour Express**.<sup>[2]</sup>

Pada pertengahan tahun 2015, Alfa Supermarket dibuka kembali dengan konsep baru seperti Super Indo, namun dimiliki oleh perusahaan yang memegang waralaba Alfamidi, yaitu PT Midi Utama Indonesia.

#### a. Jenis Alfa Retailindo

Menurut situs resmi Carrefour, Carrefour menggolongkan tokonya menjadi 4, yaitu hypermarket, supermarket, toko konvensional, dan perdagangan elektronik.

Carrefour Express sendiri tergolong sebagai toko konvensional yang mengutamakan kecepatan pelayanan bagi pelanggan di pinggiran kota.

b. Dampak akuisisi oleh Carrefour

Menyusul diakuisisinya PT Alfa Retailindo oleh PT Carrefour Indonesia, maka pada pertengahan 2008, gerai-gerai Alfa di seluruh Indonesia berganti nama menjadi Carrefour dan Carrefour Express dengan ketentuan:

- a) Gerai yang memiliki luas hingga 3500 meter persegi akan berubah nama menjadi Carrefour Express. Di Indonesia, terdapat 14 gerai Carrefour Express
- b) Gerai yang memiliki luas lebih dari 3500 meter persegi akan berubah nama menjadi Carrefour, antara lain Alfa Bintaro menjadi Carrefour Bintaro dan Alfa Harapan Indah menjadi Carrefour Harapan Indah

c. Reaksi karyawan

Sekitar 60 persen karyawan PT Alfa Retailindo Tbk secara resmi mengundurkan diri pasca akuisisi oleh PT Carrefour Indonesia. Hingga akhir Maret 2008, tercatat sebanyak 2.589 karyawan dari total 4.327 karyawan Alfa memilih tidak ikut bergabung.<sup>[3]</sup>

d. Daftar gerai Carrefour Express

**DKI Jakarta**

- a) Kebayoran
- b) Meruya Ilir



**Jawa Timur**

Panjang Jiwo Surabaya

**e. Daftar gerai Carrefour Market**

Gerai di bawah ini juga peralihan dari Alfa Supermarket yang menjadi Carrefour Market

**Jabodetabek**

- a) Tendean
- b) Menteng
- c) Cikarang (Plasa Jababeka)
- d) Pamulang

**Malang**

- a) Malang Blimbing
- b) Malang Mitra

**Pontianak**

- a) Mal Matahari Pontianak

**Makassar**

- a) Tamalanrea
- b) Pengayoman
- c) Panakukang
- d) Karebosi Link
- e) MTC Karebossi

**Batam**

Harbour Bay Mall

**Jayapura**

Jalan Sungai Tami

Pada April 2010 40% saham PT Carrefour Indonesia diakuisisi oleh CT. Corp melalui perusahaan PT Transretail Indonesia, kemudian pada agustus 2012 PT Trans Retail menguasai 100% saham dengan nilai transaksi mencapai Rp 7,2 triliun atau USD 750 Juta.

2. Visi dan Misi PT. Alfa Retailindo

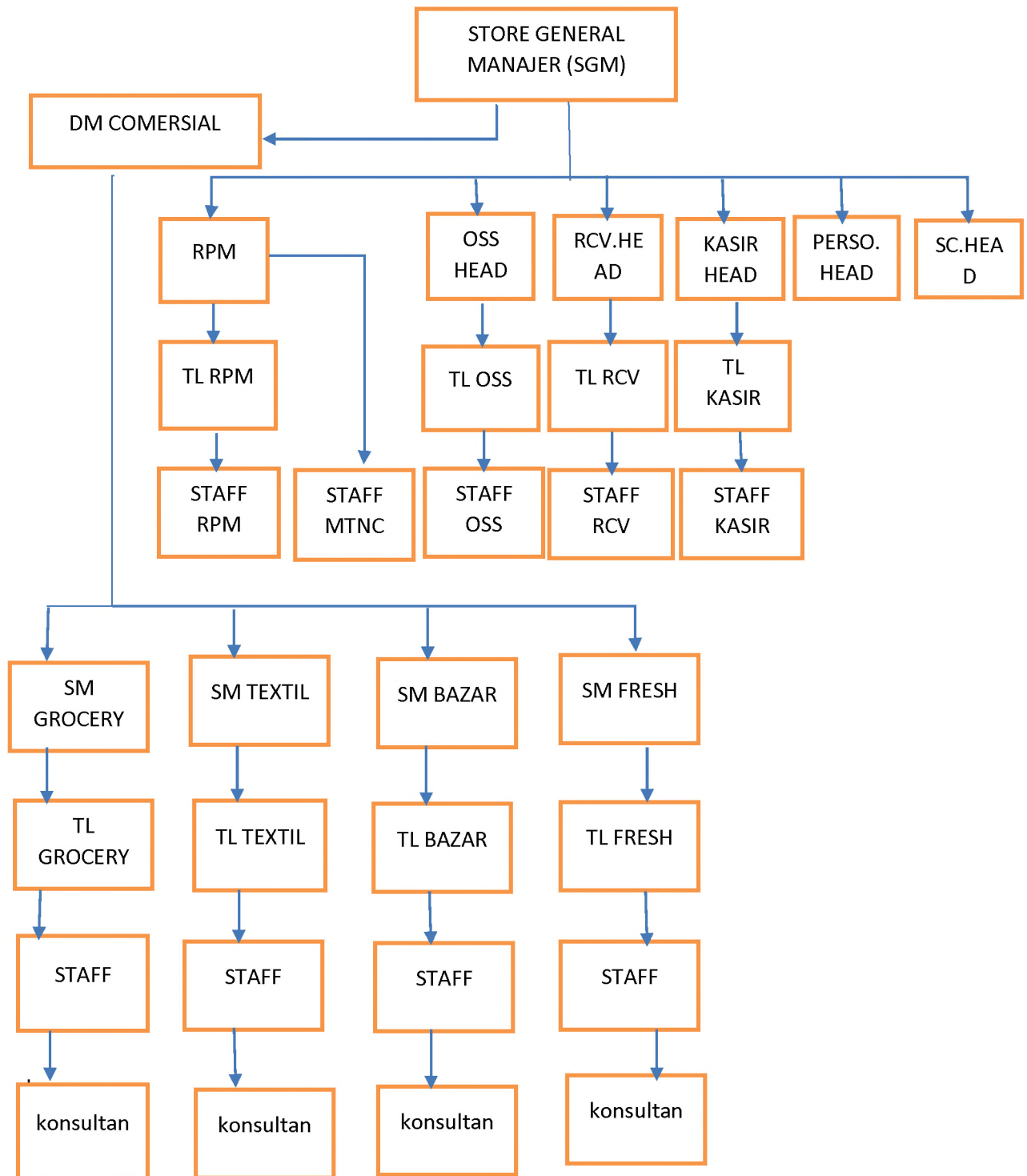
a. Visi dari PT. Alfa Retailindo

Dikenal dan dicintai karena membantu pelanggan dan konsumen untuk menikmati kualitas hidup yang lebih baik setiap hari.

b. Menjadi paritel nomor 1 di Indonesia pada tahun 2020

3. Struktur organisasi

Untuk dapat menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan, mutlak diperlukan adanya pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang secara jelas didalam perusahaan, kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dapat diatasi melalui struktur dapat dilaksanakn secara efektif terarah dan terawasi. Untuk memenuhi syarat bagi pengawasan yang baik hendaklah dalam struktur organisasi terdapat pemisah fungsi-fungsi yang diharapkan dapat mencegah timbulnya kecurangan dalam perusahaan yang dilakukan secara tepat, akan menetapkan tanggung jawab kedalam bagian-bagian tersebut. Susunan personalia PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Karebosi Makassar sesuai dengan struktur organisasi, sebagai berikut :



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT ALFA RETAILINDOTBK  
 CABANG MTC KAREBOSI MAKASSAR

### Tugas dan Tanggug Jawa

Setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sudah diatur oleh perusahaan. Kedisiplinan dalam melaksanakan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga target yang telah ditetapkan akan tercapai, adapun tugas dan tanggung jawab karyawan berdasarkan level jabatan sebagai berikut ;

#### 1. Store General Manager (SGM)

Tugas dan tanggung jawab Store General Manager secara umum adalah melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengontrolan terhadap kinerja unit dibawahnya agar berfungsi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Serta bertanggung jawab terhadap seluruh operasional dan pencapaian gerai/ Cabang

#### 2. Division Manager (DM)

Tugas dan tanggung jawab Divisin Manager secara umum adalah membantu Store general Manager dalam menjalankan tugas kesehariannya. Serta bertanggung jawab kepada Store General Manager atas segala aktivitas pada divisi yang dipimpinnya

#### 3. Sales Manager (SM)

Tugas dan tanggung jawab Sales Manager secara umum adalah membantu Division Manager dalam melaksanakan tugas – tugas dari Store General Manager antara lain

- a) Melakukan controlling terhadap ketersediaan dan kelengkapan barang jualan
- b) Membuat laporan pencapaian target secara periodik
- c) Menganalisa pencapaian periode sebelumnya berjalan dan membuat perencanaan untuk pencapaian target penjualan pada periode berikutnya

#### 4. Team leader (TL)

Tugas dan tanggung jawab Team leader adalah ;

- a) Membuat jadwal kerja staff dan konsultant yang menjadi bawahannya.
- b) Mengatur pembagian tugas kerja pramuniaga dan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas tersebut.
- c) Bertanggung jawab kepada Sales Manager atas pelaksanaan tugas harian staff dan konsultan.

#### 5. Staff

Tugas dan tanggung jawab staff adalah :

- a) Membantu tugas Team leader dalam divisi dimana dia ditempatkan
- b) Menyediakan barang jualan dari gudang ke area penjualan
- c) Memastikan kondisi penyimpanan barang di gudang dan area penjualan sesuai aturan yang telah ditetapkan.

#### 6. Pramuniaga

Tugas dan tanggung jawab pramuniaga adalah :

- a) Mengatur barang jualan dirak penjualan sekaligus memastikan kerapian dan kebersihan barang jualan.
- b) Melayani dan membantu customer ketika sedang berbelanja.

#### 7. Cashier Head (CH)

Tugas dan tanggung jawab Cashier head secara umum adalah

- a) memastikan kegiatan transaksi barang oleh kasir dilakukan sesuai standar perusahaan.
- b) bertanggung jawab atas ketersediaan sarana penunjang transaksi penjualan dan ketersediaan personil kasir dalam jumlah yang cukup.
- c) menangani dan memberikan solusi terbaik atas keluhan customer.

#### 8. Senior Cashier

Tugas dan tanggung jawab senior Cashier adalah ;

- a) Membantu Cashier head dalam menjalankan tugas kesehariannya.
- b) Membuat jadwal kerja kasir yang ada.
- c) Mengawasi kegiatan transaksi yang dilakukan oleh personil kasir.
- d) Melaksanakan kontrol terhadap program promosi yang berlangsung.

#### 9. Receiving Head

Receiving head bertanggung jawab terhadap aktivitas penerimaan dan pengembalian barang ke pihak pemasok .

#### 10. Team Leader Receiving

- a) Membantu Receiving Head dalam melaksanakan tugas hariannya.
- b) Melakukan pengawasan aktifitas penerimaan dan pengembalian barang ke pemasok.

#### 11. Staff Receiving

Melakukan penerimaan dan pencatatan penerimaan dan penembalian barang ke pihak supplier.

#### 12. Risk Povention Manajer (RPM)

Menjaga asset perusahaan, barang dagangan, maupun keamanan pengunjung, yang hendak berbelanja ditoko.

13. Staff maintenance

Melakukan pemeliharaan dan perbaikan terhadap sarana-sarana vital perusahaan yang menunjang kegiatan operasional toko misal mesin genset, listrik, Ac dll.

14. OSS Head

- a) Bertanggung jawab atas akurasi pencatatan persediaan
- b) Memastikan akurasi harga barang yang terpasang di rak penjualan

15. Staff OSS

- a) Melakukan penyesuain pencatatan persediaan
- b) Melakukan pengecekan dan penggantian label harga di rak penjualan

16. Store Controller Head

- a) Menyajikan dan membuat analisa atas laporan pencapaian finansial gerai/cabang.
- b) Bertanggung jawab atas pengeluaran belanja operasional gerai/ cabang.

17. Personnel head

- a) Bertanggung jawab atas pemenuhan hak dan kewajiban karyawan Gerai/ cabang.
- b) Melakukan pekerjaan administrasi terkait karyawan gerai/ cabang.

## **B. Hasil Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan atau staff PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar sebanyak 50 orang yang

penulis ditemui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jabatan/departemen, pendidikan terakhir, masa kerja dan status karyawan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut :

a. Jabatan / departemen.

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jabatan / departemen

Jabatan / departemen	Frekuensi (orang)	Persentase
Staff : grecery, textil, bazar, fresh, RPM, OSS, RCV, Kasir	20	40%
TL : grocery, textil, Bazar, fresh, RPM, OSS, RCV, Kasir	17	34%
SM : grocery, Bazar, fresh, textil, RCV	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber : hasil Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jabatan/departemen, menunjukkan bahwa responden yang menduduki jabatan sebagai staff sebesar 20 orang atau 40%. Yang menduduki jabatan sebagai Team Leader (TL) sebesar 17 orang atau 34%. Dan yang



menduduki jabatan sebagai Sales Manajer (SM) sebesar 13 orang atau 26%. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa pengembangan karir atau yang lebih besar berpotensi untuk promosi jabatan adalah staff, dan berlanjut ke TL, kemudian ke SM.

b. Pendidikan terakhir

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase
SMA	35	70%
DIPLOMA	2	4%
S1	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber Hasil Olah Data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa respondendengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 orang atau 70%, DIPLOMA sebanyak 2 orang atau 4%, dan S1 sebanyak 13 orang atau 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA.

c. Masa kerja

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
0 < 1 tahun	5	10%
1 – 2 tahun	25	50%
Lebih dari 2 thun	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber Hasil Olah Data SPSS, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden yang diteliti 5 orang atau 10 % masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 25 orang atau 50% masa kerjanya dari 1 tahun – 2 tahun, dan 20 orang atau 40% masa kerjanya diatas 2 tahun.

d. Status karyawan

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

Status karyawan	Frekuensi (orang)	Persentase
tetap	30	60%
kontrak	20	40%
jumlah	50	100%

Sumber Olah Data SPSS, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden yang diteliti, 30 orang atau 60% adalah karyawan tetap, dan 20 orang atau 40% masih berstatus karyawan kontrak.

e. Jenis kelamin

Tabel 4.5

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100%

Sumber Olah Data SPSS, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 50 orang responden yang diteliti, 35 orang atau 70% adalah karyawan laki-laki, dan 15 orang atau 30% karyawan perempuan.

## 2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu integritas (X1), motivasi (X2) dan kedisiplinan (X3), dan variabel dependent yaitu pengembangan karir karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

### a) Deskripsi Variabel Integritas (X1)

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai integritas pada PT, Alfa Retailindo Cabang Mtc Makassar dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Table 4.6

Data tanggapan karyawan mengenai integritas

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1.1	4.1600	4	0.81716	3	5	0.688	208
X1.2	3.4400	4	1.12776	2	5	1.272	172
X1.3	3.5400	4	1.21571	2	5	1.478	177
X1.4	4.1000	4	0.81441	3	5	0.663	205
X1.5	3.5800	4	1.21370	2	5	1.473	179
X1.6	4.1800	4	0.82536	3	5	0.681	209
X1.7	3.5600	4	1.18080	2	5	1.394	178

X1.8	4.0800	4	0.85332	3	5	0.728	204
X1.9	3.4000	4	1.21218	2	5	1.469	170
X1.10	4.3600	4.5	0.72168	3	5	0.521	218

Sumber : hasil Olah Data SPSS 22, 2019.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Saya taat pada peraturan-peraturan yang ada , baik diawasi maupun tidak diawasi. Jawaban dari rsponden maximal 5 minimal 3 dan sum 208 Dungan mean 4.1600 standar deviation 0.81716 dan variance 0.688.
2. Saya Bekerja sesuai Dengan keadaan yang sebenarnya, tidakmenambah maupun mengurangi fakta yang ada.jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 172 dengan mean 3.4400 standart deviation 1.12776 dan variance 1.272.
3. Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya ada.jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 177 dengan mean 3.5400 standart deviation 1.21571 dan variance 1.478.
4. Saya tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk arena tekanan yang dilakukan orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapat saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 205 dengan mean 4.1000 standart deviation 0.81441 dan variance 0.663.
5. Saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan. jawaban dari responden maksimal 5

minimal 2 dan sum 179 dengan mean 3.5800 standart deviation 1.21370 dan variance 1.473.

6. Saya memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapiberbagai kesulitan. jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 179 dengan mean 4.1800 standart deviation 0.82536 dan variance 1.681.
7. Saya selalu menimbang permasalahan dan akibat-akibatnya dengan saksama. jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 178 dengan mean 3.5600 standart deviation 1.18080 dan variance 1.394.
8. Saya mempertimbangkan kepentingan perusahaan. jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 204 dengan mean 4.0800 standart deviation 0.85332 dan variance 0.728.
9. Saya bekerja penuh tanggung jawab. jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 170 dengan mean 3.4000 standart deviation 1.21218 dan variance 1.469
10. Saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbnagan dan keyakinan saya perlu dilakukan. jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 218 dengan mean 4.3600 standart deviation 0.72168 dan variance 0.521.

b). Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai motivasi pada PT, Alfa Retailindo Cabang Mtc makassar dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Table 4.7  
Tanggapan karyawan mengenai motivasi

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
X2.1	4.3200	4	0.65278	3	5	0.462	216
X2.2	4.1400	4	0.75620	2	5	0.572	207
X2.3	4.2200	4	0.81541	3	5	0.665	211
X2.4	4.0000	4	1.08797	2	5	1.184	200
X2.5	4.0200	4	0.89191	2	5	0.796	201
X2.6	4.1200	4	0.71827	2	5	0.516	206
X2.7	4.4000	4	0.53452	3	5	0.286	220
X2.8	4.2200	4	0.76372	3	5	0.583	211
X2.9	4.1600	4	0.81716	2	5	0.668	208
X2.10	4.4400	5	0.67491	3	5	0.456	222

Sumber : hasil Olah Data SPSS 22, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Saya mempunyai tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan saya diperusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 216 dengan mean 4.3200 standart deviation 0.65278 dan variance 0.462.
2. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 207 dengan mean 4.3200 standart deviation 0.75620 dan variance 0.572

3. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 211 dengan mean 4.2200 standart deviation 0.81541 dan variance 0.665.
4. Saya selalu bertegur sapa setiap bertemu dengan rekan kerja saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 200 dengan mean 4.0000 standart deviation 1.08797 dan variance 1.184.
5. Saya memiliki hubungan kerja yang erat, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 201 dengan mean 4.0200 standart deviation 0.89191 dan variance 0.796.
6. Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 206 dengan mean 4.1200 standart deviation 0.71827 dan variance 0.516.
7. Saya selalu membantu rekan kerja saya saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 220 dengan mean 4.4000 standart deviation 0.53452 dan variance 0.286.
8. Saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 211 dengan mean 4.2200 standart deviation 0.76372 dan variance 0.583.
9. Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 208 dengan mean 4.1600 standart deviation 0.81716 dan variance 0.668.

10. Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan diperusahaan ini. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 222 dengan mean 4.4400 standart deviation 0.67491 dan variance 0.456.

c). Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X3)

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai kedisiplinan pada PT, Alfa Retailindo Cabang Mtc, Karebosi Makassar dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Table 4.8

Data tanggapan karyawan mengenai kedisiplinan

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
X3.1	4.3600	4	0.59796	3	5	0.358	218
X3.2	4.2600	4	0.69429	3	5	0.482	213
X3.3	3.9600	4	0.98892	2	5	0.978	198
X3.4	4.1200	4	0.96129	2	5	0.924	206
X3.5	4.1400	5	1.08816	2	5	1.184	207
X3.6	4.2000	4	0.83299	2	5	0.694	210
X3.7	4.2600	4.5	0.89921	2	5	0.809	213
X3.8	2.1000	4	0.97416	2	5	0.949	205
X3.9	3.8400	4	1.05676	2	5	1.117	192
X3.10	4.2000	5	1.01015	2	5	1.020	210

Sumber : hasil Olah Data SPSS 22, 2019.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :



1. Saya selalu mengikuti briefing yang dilakukan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 218 dengan mean 4.3600 standart deviation 0.59796 dan variance 0.358.
2. Saya jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 213 dengan mean 4.2600 standart deviation 0.69429 dan variance 0.482.
3. Saya masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 198 dengan mean 3.9600 standart deviation 0.98892 dan variance 0.978.
4. Saya siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 206 dengan mean 4.1200 standart deviation 0.96129 dan variance 0.924.
5. Saya selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 212 dengan mean 4.1400 standart deviation 1.08816 dan variance 1.184.
6. Saya tidak pernah lupa menggunakan id card Yng diberikan oleh perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 210 dengan mean 4.2000 standart deviation 0.83299 dan variance 0.694.
7. Saya selalu ikut berpartisipasi merawat perlengkapan /peralatan toko dengan baik. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 213 dengan mean 4.2600 standart deviation 1.89921 dan variance 1.809.

8. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 205 dengan mean 2.1000 standart deviation 0.97416 dan variance 0.949.
9. Saya tidak pernah bersantai-santai dalam bekerja sebelum pekerjaan saya terselesaikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 192 dengan mean 3.8400 standart deviation 1.05676 dan variance 1.117.
10. Saya selalu patuh pada SOP yang ada diperusahaan saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 210 dengan mean 4.2000 standart deviation 1.01015 dan variance 1.020.
- d). Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (Y)

Adapun deskripsi data tanggapan karyawan mengenai integritas pada PT, Alfa Retailindo Cabang Mtc makassar dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.3600	4	0.63116	3	5	0.398	218
Y2	4.1400	4	0.75620	2	5	0.572	207
Y3	4.2600	4	0.80331	3	5	0.645	213
Y4	4.000	4	1.08797	2	5	1.184	200
Y5	4.0200	4	0.89191	2	5	0.796	201
Y6	4.1600	4	0.71027	2	5	0.504	208
Y7	4.4000	4	0.53452	3	5	0.286	220
Y8	4.2600	4	0.75078	3	5	0.564	213

Y9	4.1600	4	0.81716	2	5	0.668	208
10	4.3000	4.5	0.78895	3	5	0.622	215

Sumber : hasil Olah Data SPSS 22, 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam system karirsaat ini. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 218 dengan mean 4.3600 standart deviation 0.63116 dan variance 0.398.
2. Para atasan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 207 dengan mean 4.1400 standart deviation 0.75620 dan variance 0.572.
3. Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 213 dengan mean 4.2600 standart deviation 0.80331 dan variance 0.645.
4. Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 200 dengan mean 4.0000 standart deviation 1.08797 dan variance 1.184.
5. Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada diperusahaan ini . Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 201 dengan mean 4.02000 standart deviation 0.89191 dan variance 0.796.
6. Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir saya di PT Alfa Retailindo TBk cabang Mtc Makassar. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum

208 dengan mean 4.1600 standart deviation 0.71027 dan variance 0.504.

7. Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 220 dengan mean 4.4000 standart deviation 0.53452 dan variance 0.286.
8. Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 213 dengan mean 4.2600 standart deviation 0.75078 dan variance 0.564.
9. Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir saya . Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 208 dengan mean 4.1600 standart deviation 0.81716 dan variance 0.668.
10. Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan . Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 215 dengan mean 4.3000 standart deviation 0.78895 dan variance 0.622.

### 3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 50 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $50-2 = 48$  dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan pengujian satu arah, maka angka kritik untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah 0.2353 dengan demikian maka berdasarkan pengujian validates instrument, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai  $r$  tabel = 0,2353 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari 0,353.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

## Uji Validitas Variabel Penelitian

Instrumen Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Integritas (X1)	X1.1	0.540	0.2353	Valid
	X1.2	0.743	0.2353	Valid
	X1.3	0.743	0.2353	Valid
	X1.4	0.473	0.2353	Valid
	X1.5	0.767	0.2353	Valid
	X1.6	0.542	0.2353	Valid
	X1.7	0.735	0.2353	Valid
	X1.8	0.520	0.2353	Valid
	X1.9	0.745	0.2353	Valid
	X1.10	0.467	0.2353	Valid
	X2.1	0.612	0.2353	Valid

Motivasi (X2)	X2.2	0.670	0.2353	Valid
	X2.3	0.924	0.2353	Valid
	X2.4	0.832	0.2353	Valid
	X2.5	0.837	0.2353	Valid
	X2.6	0.568	0.2353	Valid
	X2.7	0.656	0.2353	Valid
	X2.8	0.724	0.2353	Valid
	X2.9	0.513	0.2353	Valid
	X2.10	0.701	0.2353	Valid
	Kedisiplinan (X3)	X3.1	0.444	0.2353
X3.2		0.454	0.2353	Valid
X3.3		0.486	0.2353	Valid
X3.4		0.518	0.2353	Valid
X3.5		0.526	0.2353	Valid
X3.6		0.439	0.2353	Valid
X3.7		0.625	0.2353	Valid
X3.8		0.490	0.2353	Valid
X3.9		0.481	0.2353	Valid
X3.10		0.514	0.2353	Valid
Pengembangan Karir Karyawan (Y)	Y1	0.539	0.2353	Valid
	Y2	0.655	0.2353	Valid
	Y3	0.863	0.2353	Valid
	Y4	0.848	0.2353	Valid
	Y5	0.812	0.2353	Valid
	Y6	0.482	0.2353	Valid
	Y7	0.653	0.2353	Valid
	Y8	0.671	0.2353	Valid
	Y9	0.538	0.2353	Valid
	Y10	0.784	0.2353	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2019

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid maka dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b). Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Integritas (X1)	0.891	0.60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.919	0.60	Reliabel
3	Kedisiplinan (X3)	0.814	0.60	Reliabel
4	Pengembangan Karir Karyawan (Y)	0.912	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2019.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel integritas, motivasi dan kedisiplinan kerjayaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel pengembangan karir karyawan.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel dependen ( $y$ ). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskalanya interval atau rasio.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (integritas, motivasi dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (pengembangan karir). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear berganda dibawah ini:



Tabel 4.12  
Koefisien regresi berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.913	1.175		.777	.441
	X1	.988	.024	.977	40.684	.000
	X2	.968	.018	.978	53.227	.000
	X3	.028	.016	.031	1.740	.089

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil Olah Data SPSS,2019

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Integritasmempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai signifikan  $0.000 > 0.05$  dengan nilai koefisien 0.988, koefiseien ini menunjukkan bahwa semakin baik integritas yang dimiliki karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar semakin meningkat pula pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar.

Motivasimempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien 0.968, koefiseien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar semakin meningkat pula pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar.

kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan nilai signifikan  $0.089 > 0.05$  dengan nilai koefisien 0.028, koefiseien ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar tidak berpengaruh pula terhadap pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar.

Uji f dan t signifikan dengan  $\text{sig} < 0.05$ , artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan secara signifikan pada PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar.

#### 5. Uji $R^2$ (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (Integritas, Motivasi, dan Kedisiplinan Karyawan) dalam menerangkan variabel terikatnya (Pengembangan Karir Karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.13

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.993 <sup>a</sup>	.986	.985	.72634	.986	1064.336	3	46	.000	2.073

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

R square menghasilkan nilai sebesar 0.983, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi ditempat penelitian sebesar 98.3% dan sisanya sebesar 1.4% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya adanya pengaruh oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, Variabel integritas (X1) mempunyai koefisien regresi 0.988, (sig.) t sebesar 0,000, dan  $t_{hitung}$  40.684 sehingga secara parsial variabel integritas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,986, hal ini berarti bahwa 98.6% yang menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh variabel integritas sedangkan sisanya sebesar 1.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Variabel motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi 0.968, (sig.) t sebesar 0,000, dan  $t_{hitung}$  53.227 sehingga secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel pengembangan karir karyawan karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,986, hal ini berarti bahwa 98.6% yang menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh variabel integritas sedangkan sisanya sebesar 1.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Variabel kedisiplinan (X3) mempunyai koefisien regresi 0.028, (sig.) t sebesar 0,000, dan  $t_{hitung}$  1.740 sehingga secara parsial variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel pengembangan karir karyawan karena signifikan lebih besar dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,986, hal ini berarti bahwa 98.6% yang menunjukkan bahwa pengembangan karir

karyawan dipengaruhi oleh variabel integritas sedangkan sisanya sebesar 1.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dan motivasi lebih besar pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawan dibandingkan dengan variabel dan kedisiplinan (X3).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### B. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan dari berbagai pembahasan yang dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Integritas dengan nilai koefisien regresi 98.6% berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar. Hal ini berarti semakin baik integritas yang dimiliki karyawan harus lebih diperhatikan agar peluang untuk dapat mengembangkan karir semakin meningkat.
2. Motivasi dengan nilai koefisien regresi 96.8% berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula peluang untuk dapat mengembangkan karir.
3. Kedisiplinan dengan nilai koefisien regresi 0.28% tidak berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar. Hal ini berarti kedisiplinan yang dimiliki karyawan harus lebih diperhatikan agar peluang untuk dapat mengembangkan karir semakin meningkat.

4. Dampak adanya asumsi penilaian sangat baik (X1,X2 dan X3 ) dari responden yang berpengaruh positif terhadap Y, maka dapat dikatakan PT Alfa Retailindo Cabang MTC Karebosi Makassar telah menunjukkan pengembangan karir yang sangat baik.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh integritas, motivasi dan kedisiplinan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang MTC Karebosi Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan harus lebih mendukung dan lebih memperhatikan karyawannya yang mempunyai prestasi dan keterampilan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam mengembangkan karirnya .
- b. Penelitian yang dilakukan diharapkan para manajer lebih memperhatikan lagi karyawannya yang betul-betul memiliki sifat tinggi mengenai integritas, dan motivasi agar karyawan lebih merasa diperhatikan oleh para pimpinan / manajer mereka.
- c. Dan selanjutnya saran untuk penliti yaitu agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dlakukan pada waktu auditor sibuk. Sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi da mendapatkan hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung S riathi, (2009:31), *Perilaku Keorganization*, Edisi 2, Graha Ilmu :Jakarta.
- Cloud, Henry. (2007), *Integritas : Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan*. Terjemahan leh Henry Tanaja, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Colquitt, Lepine, dan Wesson, (2009) *Organizational Behavior, MC Grow Hill international Edition*.
- George dan Jones 2005 *Undertasning And Managing Organizational Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall*.
- Hasibuan (2016) *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2008 :123, *Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit :BPFE.
- [https : //www.Neli.Pelajaran.id/2017/29/Pengertian-Integritas-Ciri-Fungsi-Tujuan-dan-Manfaat-Integritas-Menurut-Para-Ahli](https://www.Neli.Pelajaran.id/2017/29/Pengertian-Integritas-Ciri-Fungsi-Tujuan-dan-Manfaat-Integritas-Menurut-Para-Ahli). “ Diakses Tanggal 03 april 2019, pukul 10:53 pm.
- <https://Library.Binus.ac.id/ecoll/ethesisdoc/Bab2/2014-2-00779-MN%2001>. ”diakses pada tanggal 03 april 2019, Pukul 10.15 pm.
- <https://WWW.SeputarPengetahuan.co.id/201708/20-pengertian-Disiplin-Menurut-Para-Ahli>. Diakses Tanggal 03 April 2019, pukul 11:46 pm,
- Muis, Mahlia, *Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan Di Kota Makassar*, Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (3) h: 629-634
- Rivai, Veithzal, 2019. *SDM Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT Grahafindo .
- Sugiono . 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-9, Bandung : ALFABETA,cv
- Sunyoto. D (2012:165) *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, E (2009:167) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana

- Sutrisno, (2014:3) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam, Pranada Media Group, Jakarta.
- Wilson, Bangun, (2017) *Pengertian Sumber Daya Manusia* Hal 7. Cetakan PT Gelora Aksara Pratama, Penerbit Erlangga.
- Zahra Elvira. (2011:123) *Pengaruh Integritas, Kompetensi dan loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan pada Bawahan*. PT. Pusri Palembang (Edisi ke-IV)



L

A

M

P

I

R

A

N

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

PENGARUH INTEGRITAS, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT.ALFA RETAILINDO  
CABANG MTC MAKASSAR.

---

Panduan pengisian kuesioner :

- 1) Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini hingga selesai.
- 2) Berilah tanda silang [x] untuk kolom Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Masa Kerja sesuai dengan pribadi diri anda.
- 3) Berilah tanda silang [x] untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia.
- 4) Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

- 5) Mohon Anda hanya memberikan satu tanda [X] pada setiap kolom pernyataan.

6) Setiap jawaban Anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

7) Terima Kasih

8) IDENTITAS RESPONDEN:

a. Nama Responden : *(Boleh tidak*

*ditulis)*

b. Usia : tahun

c. Jabatan / departemen :

d . Pendidikan Terakhir : a. SMA

b. S1  d. S2

e. Masa Kerja : a. 0 < 1 Tahun

b. 1 – 2 Tah

c. > 2 Tahun

f. Status karyawan : a. tetap  b. Kontrak

g. Jenis kelamin : a. laki-laki  b. perempuan

Tabel 1. Integritas Karyawan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya taat pada peraturan-peraturan yang ada, baik diawasi maupun tidak diawasi					
2	Saya bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada					
3	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya					
4	saya tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapat saya.					
5	Saya mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan.					
6	Saya memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan.					

7	Saya selalu menimbang permasalahan dan akibat-akibatnya dengan saksama.					
8	Saya mempertimbangkan kepentingan perusahaan.					
9	Saya bekerja penuh tanggung jawab					
10	Saya Memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi kesulitan					

Tabel 2. Motivasi karyawan (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	saya mempunyai tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan saya di perusahaan					
2	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
4	Saya selalu bertegur sapa setiap bertemu dengan rekan kerja saya.					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang erat,					

	baik dengan rekan kerja ataupun atasan					
6	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama.					
7	Saya selalu membantu rekan kerja saya saat mengalami kesulitan dalam bekerja.					
8	Saya selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan.					
9	Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan.					
10	Saya memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan saya.					

Tabel 3. Kedisiplinan (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti briefing yang dilakukan.					
2	Saya jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
3	Saya masuk kerja pada jam yang telah					

	ditetapkan.					
4	Saya siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat.					
5	Saya selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan					
6	Saya tidak pernah lupa menggunakan id card yang diberikan oleh perusahaan.					
7	Saya selalu ikut berpartisipasi merawat perlengkapan /peralatan toko dengan baik					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.					
9	Saya tidak pernah bersantai-santai dalam bekerja sebelum pekerjaan saya terselesaikan.					
10	Saya selalu menaati SOP yang berlaku diperusahaan saya.					

Tabel 4. Pengembangan Karir Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa mendapat perlakuan yang adil					

	dalam sistem karir saat ini.					
2	Para atasan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan.					
3	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan.					
4	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu.					
5	Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada di perusahaan ini.					
6	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir saya di PT Alfa Retailindo Tbk Cabang Mtc Mks.					
7	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja.					
8	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya.					
9	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir					



	saya.					
10.	Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan.					

## Lampiran 2. Daftar Jawaban Kuesioner

### 1. Variabel Integritas (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	4	2	5	4	5	4	5	2	4	40
2	5	2	4	3	5	5	4	3	4	5	40
3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	43
5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	43
6	4	3	3	4	5	5	4	4	2	5	39
7	4	3	4	5	4	3	4	3	2	5	37
8	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	43
9	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	42
10	3	4	5	4	2	4	5	4	2	5	38
11	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	35
12	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
15	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
16	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
17	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25
18	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
19	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
20	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
21	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	35
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
25	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
26	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
27	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25
28	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	37
30	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
31	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	35
32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
35	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
36	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
37	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	27
38	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
39	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
40	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	30
41	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	35
42	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	37
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
45	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45



47	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	45
50	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	35

### 3. Variabel Kedisiplinan (X3)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	46
3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	43
4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
7	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	45
8	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
9	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	41
10	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
11	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	42
12	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	44
13	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	42
14	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	43
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
16	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	44
17	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
18	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	37
19	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
20	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
21	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	43
22	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
23	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
24	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
25	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
26	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	44
27	5	5	4	5	2	5	5	3	5	2	41
28	3	4	3	4	3	5	4	2	4	3	35
29	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	42
32	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	29
33	5	4	3	3	5	4	3	5	3	5	40
34	5	3	2	4	2	4	4	3	4	2	33
35	4	4	2	5	2	3	5	3	4	5	37
36	4	5	5	2	5	3	5	4	4	5	42
37	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	42
38	4	5	2	4	5	4	4	5	3	5	41
39	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	41
40	4	5	2	2	5	4	2	4	2	5	35
41	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
42	4	4	3	4	5	5	4	4	2	5	40
43	4	5	3	5	2	5	5	4	3	5	41
44	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	28
45	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34



45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	45
50	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	35

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Integritas (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.121	.117	.865**	.254	.925**	.159	.830**	.202	.627**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.401	.420	.000	.075	.000	.270	.000	.160	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.121	1	.850**	.151	.794**	.176	.838**	.260	.839**	.178	.809**
	Sig. (2-tailed)	.401		.000	.295	.000	.221	.000	.069	.000	.217	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.117	.850**	1	.089	.862**	.125	.880**	.115	.889**	.239	.813**
	Sig. (2-tailed)	.420	.000		.540	.000	.388	.000	.427	.000	.094	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.865**	.151	.089	1	.126	.792**	.132	.840**	.083	.632**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.295	.540		.383	.000	.362	.000	.568	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.254	.794**	.862**	.126	1	.220	.879**	.132	.879**	.199	.831**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.000	.383		.125	.000	.362	.000	.165	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.925**	.176	.125	.792**	.220	1	.146	.906**	.171	.677**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.221	.388	.000	.125		.313	.000	.234	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.159	.838**	.880**	.132	.879**	.146	1	.117	.810**	.166	.805**
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.000	.362	.000	.313		.420	.000	.250	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.830**	.260	.115	.840**	.132	.906**	.117	1	.185	.615**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.427	.000	.362	.000	.420		.197	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.202	.839**	.889**	.083	.879**	.171	.810**	.185	1	.135	.815**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000	.000	.568	.000	.234	.000	.197		.349	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.627**	.178	.239	.632**	.199	.677**	.166	.615**	.135	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.094	.000	.165	.000	.250	.000	.349		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.618**	.809**	.813**	.558**	.831**	.621**	.805**	.604**	.815**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2.Variabel Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.238	.632**	.489**	.515**	.439**	.386**	.552**	.476**	.554**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.096	.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.238	1	.710**	.719**	.631**	.382**	.515**	.582**	.161	.637**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.096		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.264	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.632**	.710**	1	.920**	.808**	.477**	.590**	.707**	.528**	.748**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.489**	.719**	.920**	1	.736**	.392**	.561**	.712**	.436**	.639**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.005	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.515**	.631**	.808**	.736**	1	.633**	.497**	.593**	.668**	.528**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.439**	.382**	.477**	.392**	.633**	1	.563**	.360*	.453**	.352*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.005	.000		.000	.010	.001	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



X2.7	Pearson Correlation	.386**	.515**	.590**	.561**	.497**	.563**	1	.630**	.318*	.520**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.025	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.552**	.582**	.707**	.712**	.593**	.360*	.630**	1	.269	.600**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000		.058	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.476**	.161	.528**	.436**	.668**	.453**	.318*	.269	1	.277	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.264	.000	.002	.000	.001	.025	.058		.052	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.554**	.637**	.748**	.639**	.528**	.352*	.520**	.600**	.277	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.052		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.737**	.943**	.884**	.879**	.647**	.706**	.782**	.610**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Variabel Kedisiplinan

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.114	.232	.456**	.141	.344*	.354*	.462**	.319*	.081	.527**
	Sig. (2-tailed)		.430	.105	.001	.330	.014	.012	.001	.024	.576	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.114	1	.253	.197	.410**	.296*	.314*	.293*	.141	.477**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.430		.076	.170	.003	.037	.026	.039	.328	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.232	.253	1	.263	.404**	.208	.425**	.280*	.404**	.212	.614**
	Sig. (2-tailed)	.105	.076		.065	.004	.147	.002	.049	.004	.139	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.456**	.197	.263	1	.062	.403**	.766**	.205	.481**	.164	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.170	.065		.671	.004	.000	.154	.000	.255	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.141	.410**	.404**	.062	1	.194	.212	.449**	.180	.809**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.330	.003	.004	.671		.178	.139	.001	.212	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.344*	.296*	.208	.403**	.194	1	.311*	.251	.338*	.194	.554**
	Sig. (2-tailed)	.014	.037	.147	.004	.178		.028	.078	.016	.177	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.354*	.314*	.425**	.766**	.212	.311*	1	.296*	.474**	.279	.717**
	Sig. (2-tailed)	.012	.026	.002	.000	.139	.028		.037	.001	.050	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.462**	.293*	.280*	.205	.449**	.251	.296*	1	.194	.373**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.049	.154	.001	.078	.037		.176	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	.319*	.141	.404**	.481**	.180	.338*	.474**	.194	1	.184	.618**
	Sig. (2-tailed)	.024	.328	.004	.000	.212	.016	.001	.176		.202	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	.081	.477**	.212	.164	.809**	.194	.279	.373**	.184	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.576	.000	.139	.255	.000	.177	.050	.008	.202		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.527**	.549**	.614**	.638**	.658**	.554**	.717**	.616**	.618**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Variabel Pengembangan Karir Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.234	.456**	.386**	.458**	.324*	.351*	.531**	.480**	.516**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.101	.001	.006	.001	.022	.012	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.234	1	.577**	.719**	.631**	.223	.515**	.582**	.161	.715**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.101		.000	.000	.000	.119	.000	.000	.264	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.456**	.577**	1	.887**	.705**	.462**	.561**	.562**	.588**	.808**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.386**	.719**	.887**	1	.736**	.343*	.561**	.625**	.436**	.856**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.015	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.458**	.631**	.705**	.736**	1	.510**	.497**	.541**	.668**	.600**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.324*	.223	.462**	.343*	.510**	1	.527**	.265	.518**	.240	.572**
	Sig. (2-tailed)	.022	.119	.001	.015	.000		.000	.063	.000	.093	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y7	Pearson Correlation	.351*	.515**	.561**	.561**	.497**	.527**	1	.600**	.318*	.532**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.025	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.531**	.582**	.562**	.625**	.541**	.265	.600**	1	.263	.624**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.063	.000		.065	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.480**	.161	.588**	.436**	.668**	.518**	.318*	.263	1	.272	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.264	.000	.002	.000	.000	.025	.065		.056	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.516**	.715**	.808**	.856**	.600**	.240	.532**	.624**	.272	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.093	.000	.000	.056		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.613**	.725**	.896**	.896**	.860**	.572**	.703**	.737**	.632**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4. Deskripsi Variabel

### 1. Variabel Integritas (X1)

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1600	3.4400	3.5400	4.1000	3.5800	4.1800	3.5600	4.0800	3.4000	4.3600
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000
Mode		5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	2.00 <sup>a</sup>	5.00
Std. Deviation		.81716	1.12776	1.21571	.81441	1.21370	.82536	1.18080	.85332	1.21218	.72168
Variance		.668	1.272	1.478	.663	1.473	.681	1.394	.728	1.469	.521
Range		2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
Minimum		3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		208.00	172.00	177.00	205.00	179.00	209.00	178.00	204.00	170.00	218.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Frequency Table

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	16	32.0	32.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	32.0	32.0	32.0
	3.00	5	10.0	10.0	42.0
	4.00	20	40.0	40.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	34.0	34.0	34.0
	3.00	2	4.0	4.0	38.0
	4.00	18	36.0	36.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	28.0	28.0	28.0
	4.00	17	34.0	34.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	34.0	34.0	34.0
	4.00	20	40.0	40.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.0	26.0	26.0
	4.00	15	30.0	30.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	32.0	32.0	32.0
	3.00	2	4.0	4.0	36.0
	4.00	20	40.0	40.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	32.0	32.0	32.0
	4.00	14	28.0	28.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	40.0	40.0	40.0
	4.00	20	40.0	40.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	18	36.0	36.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



## 2. Variabel Motivasi (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3200	4.1400	4.2200	4.0000	4.0200	4.1200	4.4000	4.2200	4.1600	4.4400
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
Mode		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
Std. Deviation		.65278	.75620	.81541	1.08797	.89191	.71827	.53452	.76372	.81716	.67491
Variance		.426	.572	.665	1.184	.796	.516	.286	.583	.668	.456
Range		2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
Minimum		3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		216.00	207.00	211.00	200.00	201.00	206.00	220.00	211.00	208.00	222.00

## Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	24	48.0	48.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	24	48.0	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	15	30.0	30.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	5	10.0	10.0	26.0
	4.00	16	32.0	32.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	7	14.0	14.0	22.0
	4.00	23	46.0	46.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	27	54.0	54.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	28	56.0	56.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	20.0	20.0	20.0
	4.00	19	38.0	38.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	25	50.0	50.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	18	36.0	36.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**3. Variabel Kedisiplinan (X3)****Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3600	4.2600	3.9600	4.1200	4.1400	4.2000	4.2600	4.1000	3.8400	4.2000
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	5.0000
Mode		4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.59796	.69429	.98892	.96129	1.08816	.83299	.89921	.97416	1.05676	1.01015
Variance		.358	.482	.978	.924	1.184	.694	.809	.949	1.117	1.020
Range		2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Minimum		3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		218.00	213.00	198.00	206.00	207.00	210.00	213.00	205.00	192.00	210.00

**Frequency Table****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	26	52.0	52.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	23	46.0	46.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	10	20.0	20.0	30.0
	4.00	17	34.0	34.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	8	16.0	16.0	24.0
	4.00	16	32.0	32.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	8	16.0	16.0	28.0
	4.00	9	18.0	18.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	10	20.0	20.0	22.0
	4.00	17	34.0	34.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	6	12.0	12.0	18.0
	4.00	16	32.0	32.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	12	24.0	24.0	30.0
	4.00	12	24.0	24.0	54.0
	5.00	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.0	14.0	14.0
	3.00	11	22.0	22.0	36.0
	4.00	15	30.0	30.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	9	18.0	18.0	26.0
	4.00	10	20.0	20.0	46.0
	5.00	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### 4. Variabel Pengembangan Karir (Y)

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3600	4.1400	4.2600	4.0000	4.0200	4.1600	4.4000	4.2600	4.1600	4.3000
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000
Mode		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00
Std. Deviation		.63116	.75620	.80331	1.08797	.89191	.71027	.53452	.75078	.81716	.78895
Variance		.398	.572	.645	1.184	.796	.504	.286	.564	.668	.622
Range		2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
Minimum		3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		218.00	207.00	213.00	200.00	201.00	208.00	220.00	213.00	208.00	215.00

## Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	24	48.0	48.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.0	16.0	18.0
	4.00	24	48.0	48.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	22.0	22.0	22.0
	4.00	15	30.0	30.0	52.0
	5.00	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.0	16.0	16.0
	3.00	5	10.0	10.0	26.0
	4.00	16	32.0	32.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	7	14.0	14.0	22.0
	4.00	23	46.0	46.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	27	54.0	54.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	28	56.0	56.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	19	38.0	38.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	25	50.0	50.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	20.0	20.0	20.0
	4.00	15	30.0	30.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 5. Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Integritas (X1)

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.891	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.1600	.81716	50
X1.2	3.4400	1.12776	50
X1.3	3.5400	1.21571	50
X1.4	4.1000	.81441	50
X1.5	3.5800	1.21370	50
X1.6	4.1800	.82536	50
X1.7	3.5600	1.18080	50
X1.8	4.0800	.85332	50
X1.9	3.4000	1.21218	50
X1.10	4.3600	.72168	50

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covariances	.466	.082	1.310	1.229	16.050	.184	10
Inter-Item Correlations	.449	.083	.925	.842	11.183	.111	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.2400	45.615	.540	.958	.886
X1.2	34.9600	40.325	.743	.871	.872
X1.3	34.8600	39.429	.743	.908	.872
X1.4	34.3000	46.337	.473	.910	.890
X1.5	34.8200	39.130	.767	.897	.870
X1.6	34.2200	45.522	.542	.961	.886
X1.7	34.8400	39.892	.735	.864	.873
X1.8	34.3200	45.528	.520	.941	.887
X1.9	35.0000	39.429	.745	.923	.872
X1.10	34.0400	47.100	.467	.585	.890

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.4000	52.245	7.22806	10

## 2. Variabel Motivasi (X2)

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.920	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.3200	.65278	50
X2.2	4.1400	.75620	50
X2.3	4.2200	.81541	50
X2.4	4.0000	1.08797	50
X2.5	4.0200	.89191	50
X2.6	4.1200	.71827	50
X2.7	4.4000	.53452	50
X2.8	4.2200	.76372	50
X2.9	4.1600	.81716	50
X2.10	4.4400	.67491	50

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covariances	.327	.100	.816	.717	8.197	.024	10
Inter-Item Correlations	.536	.161	.920	.759	5.709	.025	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.7200	30.696	.612	.626	.915
X2.2	37.9000	29.480	.670	.719	.912
X2.3	37.8200	27.049	.924	.933	.897
X2.4	38.0400	25.264	.832	.883	.904
X2.5	38.0200	27.000	.837	.831	.902
X2.6	37.9200	30.524	.568	.572	.917
X2.7	37.6400	31.337	.656	.586	.914
X2.8	37.8200	29.008	.724	.675	.909
X2.9	37.8800	30.271	.513	.608	.921
X2.10	37.6000	29.918	.701	.665	.911

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.0400	35.549	5.96233	10

## 3. Variabel Kedisiplinan (X3)

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.814	.817	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.3600	.59796	50
X3.2	4.2600	.69429	50
X3.3	3.9600	.98892	50
X3.4	4.1200	.96129	50
X3.5	4.1400	1.08816	50
X3.6	4.2000	.83299	50
X3.7	4.2600	.89921	50
X3.8	4.1000	.97416	50
X3.9	3.8400	1.05676	50
X3.10	4.2000	1.01015	50

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covariances	.259	.047	.890	.842	18.793	.025	10
Inter-Item Correlations	.309	.062	.809	.748	13.130	.023	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.0800	28.606	.444	.395	.804
X3.2	37.1800	27.987	.454	.312	.802
X3.3	37.4800	25.928	.486	.403	.798
X3.4	37.3200	25.814	.518	.681	.794
X3.5	37.3000	24.908	.526	.747	.794
X3.6	37.2400	27.288	.439	.271	.803
X3.7	37.1800	25.334	.625	.672	.783
X3.8	37.3400	25.984	.490	.386	.797
X3.9	37.6000	25.551	.481	.346	.799
X3.10	37.2400	25.533	.514	.727	.795

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.4400	31.802	5.63937	10

#### 4. Variabel Pengembangan Karir Karyawan (Y)

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.912	10



**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.3600	.63116	50
Y2	4.1400	.75620	50
Y3	4.2600	.80331	50
Y4	4.0000	1.08797	50
Y5	4.0200	.89191	50
Y6	4.1600	.71027	50
Y7	4.4000	.53452	50
Y8	4.2600	.75078	50
Y9	4.1600	.81716	50
Y10	4.3000	.78895	50

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Covariances	.318	.100	.776	.676	7.787	.028	10
Inter-Item Correlations	.510	.161	.887	.726	5.506	.030	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.7000	30.704	.539	.586	.911
Y2	37.9200	28.973	.655	.696	.905
Y3	37.8000	27.020	.863	.878	.892
Y4	38.0600	24.547	.848	.888	.893
Y5	38.0400	26.611	.812	.774	.895
Y6	37.9000	30.582	.482	.491	.914
Y7	37.6600	30.719	.653	.552	.907
Y8	37.8000	28.898	.671	.603	.904
Y9	37.9000	29.439	.538	.717	.912
Y10	37.7600	27.737	.784	.862	.897

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.0600	34.874	5.90541	10

## Lampiran 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.0600	5.90541	50
X1	38.4000	7.22806	50
X2	42.0400	5.96233	50
X3	41.4400	5.63937	50

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.317	.992	.151
	X1	.317	1.000	.282	.158
	X2	.992	.632	1.000	.117
	X3	.151	.158	.117	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.147
	X1	.000	.	.000	.137
	X2	.000	.000	.	.209
	X3	.393	.439	.398	.
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.992 <sup>a</sup>	.986	.985	.72634	.986	1064.346	3	46	.000	2.073

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1684.552	3	561.517	1064.336	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.268	46	.528		
	Total	1708.820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.913	1.175		.777	.441
	X1	.988	.024	.977	40.684	.000
	X2	.968	.018	.978	53.227	.000
	X3	-.028	.016	.031	1.740	.089

a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.2612	49.9774	42.0600	5.85625	50
Residual	-2.14852	3.76147	.00000	.76039	50
Std. Predicted Value	-2.015	1.352	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.738	4.793	.000	.969	50

a. Dependent Variable: Y