



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SRIKANDI MULTI RENTAL BOGOR

Asep Saepudin¹, Sandi Noorzaman²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

asep.sae74@gmail.com¹, s_noorzaman@yahoo.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 44 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 65,8% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 34,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (28,524) > F_{tabel} (2,83)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3,932)$ dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,389)$ dimana $t_{tabel} (2,021)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Adapun variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor dengan nilai hasil analisis $t_{hitung} (1,612) < t_{tabel} (2,021)$.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze The Effect of Career Development, Work discipline, and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Srikandi Multi Rental Bogor. The type of research used is explanatory research, with research methods in the form of data collection using questionnaires. The analysis model used multiple linear regression analysis. Sample selection by saturated sampling. The samples were 63 respondents, using multiple linear regression analysis. The result of the regression test shows that 65,8% of employee performance factors can be explained by career development, work discipline, and work motivation while the remaining 34,2% are explained by other factors not researched in this research. While the result of the F test shows that simultaneously variables of career development, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect to employee performance with the result of analyses that is $F_{count} (28,524) > F_{table} (2,83)$. The result of the t-test shows that the work discipline variable shows the result of t_{count} analysis (3,932) and the work motivation variable shows the result of t_{count} analysis (2,389) with $t_{table} (2,021)$, so partially both variables have a significant effect on employee performance at PT. Srikandi Multi Rental Bogor. In contrast, the career development variable has no significant effect on employee performance at PT. Srikandi Multi Rental with the result of t_{count} analysis (1,612).

Keywords: Career Development, Work Discipline, Work Motivation

(*) Corresponding Author: Asep Saepudin¹, asep.sae74@gmail.com¹, 087863220446.

INTRODUCTION

Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan dalam kepemilikan sumber daya sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memasuki atau mempertahankan pasar yang dikuasainya. Suatu perusahaan harus merencanakan suatu hal yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung operasional perusahaan. Salah satu sumber daya yang penting dan membutuhkan perhatian lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama dan penggerak untuk mencapai visi – misi serta tujuan dari suatu perusahaan (Manimpurung, 2018).

Kualitas sumber daya yang profesional erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai (Faustyna dan Jumani, 2015). Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Sholihuddin, dkk. 2020).

PT. Srikandi Multi Rental memiliki beberapa cabang yang mencakup beberapa wilayah di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Bogor, Sukabumi, Bandung, Samarinda, Jawa Timur dan Bali. Dan Penelitian ini dilakukan di cabang Bogor yang beralamat di Jl. Mayjen HE. Sukma Kp. Ciawi Girang Rt. 04/03 Kec. Ciawi Kab.Bogor. PT. Srikandi Multi Rental dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, menggunakan karyawan dengan jumlah yang cukup banyak terutama untuk supir dan kenek karena perusahaan ini berkaitan dengan penyewaan kendaraan operasional. Perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Srikandi Multi Rental antara lain Aqua, Mayora, Kalbe, Shuttle dan Kargotec.

Kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental masih belum optimal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir pada PT. Srikandi Multi Rental yang diberikan kepada karyawan seperti adanya pelatihan dimaksudkan untuk salah satu cara perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan karir. Perusahaan pun menyadari bahwa dengan pengembangan karir dapat menjadikan keberhasilan pada PT. Srikandi Multi Rental. Namun pelatihan yang diberikan di PT. Srikandi Multi Rental hanya semacam pelatihan training kerja saja, sehingga proses pengembangan karir di PT. Srikandi Multi Rental tidak begitu baik. Banyak yang sudah bekerja lama tapi untuk pengembangan karirnya tidak berkembang atau *stuck*. Sehingga setiap tahunnya ada saja yang mengundurkan diri.

Disiplin Kerja pada PT. Srikandi Multi Rental terus diperhatikan seperti keterlambatan jam masuk kerja, tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta banyaknya jumlah absensi karyawan. Namun pada perjalanannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan terkadang waktu pulang pun dilakukan sebelum jam pulang. Dalam tata cara berpakaian pun masih ada beberapa karyawan yang kurang memerhatikan penampilannya seperti menggunakan kaos dan tidak menggunakan *id card* atau tanda pengenalan. Masalah dalam tata cara berpakaian ini umumnya sering terjadi pada supir dan kenek yang mendapatkan teguran dari pihak *customer* karena tidak memakai sesuai aturan yang ditentukan dan bahkan tidak menggunakan sepatu *safety* dan *id card*.

Motivasi kerja tidak hanya memberikan semangat antar rekan kerja namun pemberian insentif dan pemberian penghargaan juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi agar karyawan dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. PT. Srikandi Multi Rental Bogor meniadakan jam lembur sehingga untuk karyawan yang bekerja melebihi jam pulang hanya sekedar loyalitas saja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor dengan maksud untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

METHODS

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor pada bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : Jumlah responden, Jumlah pegawai, dan hasil angket. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang telah diolah oleh perusahaan dalam bentuk laporan. Data primer dari penelitian ini adalah laporan kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder pada penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Srikandi Multi Rental.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan di babawh ini meliputi: karakteristik responden, tanggapan responden, hasil uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan hasil uji hipotesis (persamaan regresi linier berganda, hasil uji f, koefisien determinasi, hasil uji t dan pengaruh dominan).

Hasil Uji Validitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesa adalah garus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
	Prestasi			
1	Memperoleh penghargaan	0,816	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Memperoleh pengembangan karir	0,872	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Terbentuknya Jaringan Kerja			
3	Mampu berkoordinasi	0,314	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Terbuka dalam menerima informasi	0,480	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Kesetiaan Terhadap Perusahaan atau Organisasi			
5	Memberikan kontribusi	0,313	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Pembimbingan dan Sponsor			
6	Menerima <i>coaching</i>	0,821	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
7	Menerima pendidikan	0,866	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Memanfaatkan Peluang			
8	Peluang untuk tumbuh	0,885	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
9	Diberikan informasi jabatan	0,631	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel pengembangan karir tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
	Ketepatan Waktu			
1	Hadir tepat waktu	0,727	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Pekerjaan sesuai target	0,802	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Pemanfaatan Sarana			
3	Menjaga sarana dan prasarana	0,654	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Menggunakan fasilitas dengan baik	0,853	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Tanggung Jawab yang Tinggi			
5	Mengerjakan pekerjaan dengan benar	0,733	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh	0,546	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Ketaatan Terhadap Aturan Kantor			
7	Mentaati peraturan	0,681	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Menggunakan seragam lengkap	0,695	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
	Dorongan Agar Mencapai Sebuah Tujuan			
1	Memperoleh motivasi	0,461	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Mendapatkan bonus	0,390	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Semangat Dalam Bekerja			
3	Sanggup menerima beban kerja	0,431	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Mencapai target	0,702	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Inisiatif yang Tinggi			
5	Bersedia lembur	0,604	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Membantu rekan kerja	0,590	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Memiliki Tanggung			
7	Tanggung jawab atas pekerjaan	0,561	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Siap menerima sanksi	0,511	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
	Memiliki Hubungan Kemanusiaan			
9	Berteman baik	0,618	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
10	Menghindari konflik	0,558	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
<i>Quantity of Work</i>				
1	Pekerjaan sesuai target	0,718	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Pekerjaan tepat waktu	0,728	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Quality of Work</i>				
3	Mengerjakan dengan teliti	0,540	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Mengerjakan dengan rapi	0,648	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Job Knowledge</i>				
5	Memiliki pengetahuan	0,621	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Memiliki pemahaman	0,714	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Creativeness</i>				
7	Memberikan inovasi	0,598	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
8	Memberikan ide	0,625	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Cooperation</i>				
9	Mampu berkomunikasi	0,782	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
10	Menjaga hubungan baik	0,790	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Dependability</i>				
11	Memberikan kontribusi	0,805	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
12	Menjaga nama baik	0,599	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
<i>Initiative</i>				
13	Cepat mengambil keputusan	0,491	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$
14	Menolong rekan kerja	0,675	Valid	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

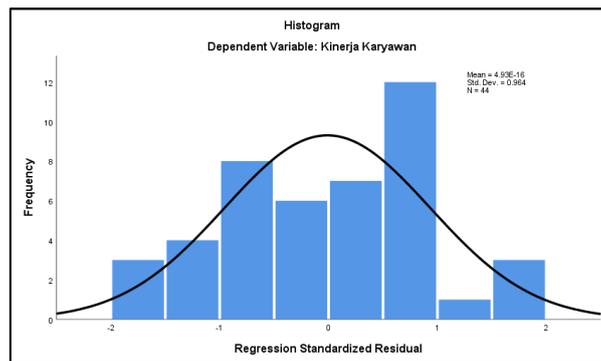
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pengembangan Karir	0,868	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Disiplin Kerja	0,862	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Motivasi Kerja	0,698	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Karyawan	0,897	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel Reliability Statistic (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas dan (3) Uji Heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram gambar 1. di atas terlihat bahwa variabel distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan atau kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,78750145
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,062
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > \alpha 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual distribusi normal.

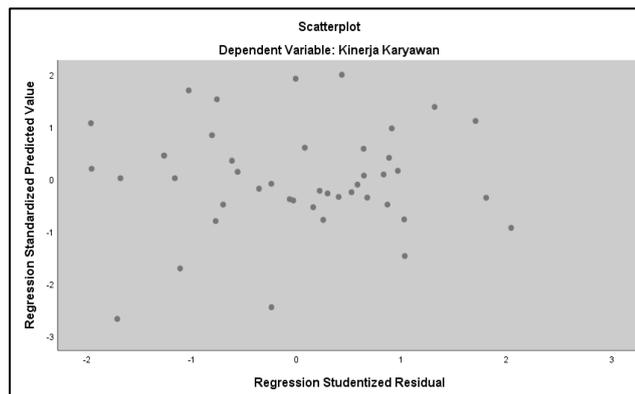
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTIC			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
	L	N	L	N
Pengembangan Karir	0,624	> 0,1	1,603	< 5
Disiplin Kerja	0,533	> 0,1	1,876	< 5
Kinerja Karyawan	0,540	> 0,1	1,850	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik. Grafik Scatterplot pada gambar di bawah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah

angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masing-masing variabel independennya



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.760	6.039		.954	.346
Pengembangan Karir	.175	.108	.182	1.612	.115
Disiplin Kerja	.851	.217	.481	3.932	0.000
Motivasi Kerja	.415	.174	.290	2.389	0.022

Melihat nilai *Unstandardized Coefficient Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 5,760 + 0,175X_1 + 0,851X_2 + 0,415X_3$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar 5,760 yang berarti jika variabel pengembangan karir, disiplin dan motivasi kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 5,760
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir diperoleh nilai sebesar 0,175 yang berarti jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sementara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sebesar 0,175
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,851 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sementara variabel pengembangan karir dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sebesar 0,851

- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,415 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sementara variabel pengembangan karir dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan satu satuan sebesar 0,415

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1319.590	3	439.863	28.524	.000 ^b
Residual	616.842	40	15.421		
Total	1936.432	43			

Tabel 9. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 28,524 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,83. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 28,524 >$ dari $F_{tabel} = 2,83$. Ini berarti bahwa variabel independent yang terdiri dari pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	0.681	0.658	3.9270	2.107

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjust R square adalah 0,658 atau 65,8 %. Ini berarti bahwa variabel independen berupa pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor sebesar 65,8 % sedangkan sisanya 34,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL	$\alpha = 5 \%$	
Pengembangan Karir	1,612	< 2,021	0,115	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	3,932	> 2,021	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,389	> 2,021	0,022	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,021. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor karena $t_{hitung} (1,612) < t_{tabel} (2,021)$ serta nilai signifikannya di atas 0,05 sehingga H_0 diterima.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor karena $t_{hitung} (3,932) > t_{tabel} (2,021)$ serta nilai signifikannya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.
- Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor karena $t_{hitung} (2,389) > t_{tabel} (2,021)$ serta nilai signifikannya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.

Selanjutnya guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.9. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independe yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,851 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di PT. Srikandi Multi Rental Bogor khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16. di atas nilai signifikansi $0,115 > \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,612 < t_{tabel} 2,021$ bahwa tidak berpengaruhnya variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor, kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan sudah nyaman dengan pekerjaannya dan merasa cukup dengan jabatannya saat ini. Meskipun tidak ada penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang prestasinya baik namun para karyawan masih tetap mempertahankan kinerjanya dengan baik. Sehingga dapat diartikan bahwa lamanya pengembangan karir yang dirasakan karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor tidak memberi dampak bagi karyawan terhadap kinerjanya.

Variabel kedua yaitu disiplin kerja, dimana hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16. di atas nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,932 > t_{tabel} 2,021$ bahwa berpengaruhnya variabel disiplin kerja di PT. Srikandi Multi Rental Bogor karena pihak perusahaan telah menerapkan peraturan yang tegas dan menerapkan sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi langsung pada divisi keuangan sehingga apabila terjadi keterlambatan kehadiran maka akan dikenakan pemotongan gaji. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor juga akan meningkat.

Terakhir variabel ketiga yaitu motivasi kerja, dimana hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.16. di atas nilai signifikansi $0,022 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 2,021$. Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar 44 yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
2. Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
4. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

REFERENCES

- Budiyanto, A., & Y. Wikan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 23. No 3, 2020. Institut Bisnis Nusantara.
- Faustyna & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. ISSN : 1693-7619. Volume 15. No. 1, April 2015. Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara.
- Fauzi, M., & N. Wakhidah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. ISSN 2356-2439. Volume 7. No. 1, Mei 2020. Prodi Manajemen. Universitas Slamet Sri.
- Jannah, A., B. T. Fitria., & E. Hadiat. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. ISSN 2443-2121. Volume 8. No. 2, Oktober 2014. STIE Pasundan. Bandung.
- Manipurung, R., L. Kalangi., & N. Gerungai. (2018). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. ISSN 1907-9737. Volume 13. No. 2, 2018. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-11. Volume 3. No. 3, September 2015. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Marjanuardi, L., & S. L. Ratnasari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. ISSN 2477-7862. Volume 4. No. 3, Oktober 2019. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau Kepulauan. Riau.
- Mia, S Lasmaya. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. ISSN 2443-2121. Volume 10. No.1, April 2016. STIE Pasundan. Bandung.
- Mulady, [Z., R. \(2020\)](#). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kualitas Layanan Pengiriman Barang Pada Jne Kota Yogyakarta . Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Nuriyah, S., N. Qomariah., & T. Setyowati. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. ISSN 2542-5255. Volume 6. No. 1, 2022. Universitas Muhammadiyah. Jember.

- Permatasari, J. P., M. A. Musadieg., & Y. Mayowan (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 25. No 1, Agustus 2015. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Rahmadi., E., O. (2019). Pengaruh Pengemangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Steel Pipe Industry Of Indonesia (Spindo) Unit II Surabaya. Skripsi. Universitas Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Ruru, D. C., L. Kawet., & R. Taroreh. (2017). Pengaruh Disiplin, Motibasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Volume 5. No. 2, Juni 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Univeristas Sam Ratulangi. Manado
- Sholihuddin, Ahmad, Afi Rachmat Slamet, Fahrurrozi Rahman. (2020). Pengaruh Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban.
- Sigalingging, L. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra. *Sains dan Komputer (SAINTIKOM)* 16(2), 330 – 339.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulan, H,S, dan Leonard Budi Hasiholan. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinakertransduk Provinsi Jateng. *Eduonomika*. 5(2).