



# **LAPORAN PENELITIAN**

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

**Oleh:**

**Ketua : Asep Saepudin**

**Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM**

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN  
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK  
2023/2024. NOMOR KONTRAK: 287/LPPM-GBS/IV/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"  
2023**

---

---

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN**  
**Nomor : 287/LPPM-GBS/IV/2023**

Pada hari ini, Senin, tanggal Tiga bulan April tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (03-04-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.  
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Asep Saepudin  
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1  
JUDUL PENELITIAN

**PIHAK PERTAMA** dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Srikandi Multi Rental Bogor”**

Pasal 2  
WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 03 April 2023 sampai dengan 23 September 2023.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 2.000.000 (Dua Juta Rupiah)**.

Pasal 3  
PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Asep Saepudin  
Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Pasal 4  
CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

## Pasal 5

### KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

## PASAL 6

### PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

## Pasal 7

### MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
  - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
  - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
  - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Juni 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

## Pasal 8

### LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 28 September 2023 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
  - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
  - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
  - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
  - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA  
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”  
TAHUN AKADEMIK 2023/2024  
Nomor Kontrak : 287/LPPM-GBS/IV/2023**

Pasal 10  
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindehan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11  
*INSTITUSIONAL FEE*

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12  
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13  
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 03 April 2023,

**PIHAK PERTAMA,**



**Herman Susilo, SE, MM**

Ketua LPPM

**PIHAK KEDUA,**

**Asep Saepudin**

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Srikandi Multi Rental Bogor

**Ketua Peneliti**

a. Nama Lengkap : Asep Saepudin  
b. Jenis Kelamin : Laki - Laki  
c. NIDN : -  
d. Jabatan Fungsional : -  
e. Jurusan : Manajemen  
f. Nomor Handphone : 0881024199891  
g. Alamat E-mail : [asep.sae74@gmail.com](mailto:asep.sae74@gmail.com)

**Anggota Tim**

a. Nama Anggota 1/Jurusan : Sandi Noorzaman, S.Si, MM  
b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : PT Srikandi Multi Rental  
Alamat : Bogor  
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan  
Biaya yang diperlukan : Rp. 2.000.000  
Sumber Pendanaan : LPPM GICI  
Sumber Lain :

Depok, 23 September 2023

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

**Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si**

NIDN: 0416076506

**Asep Saepudin**

NIDN: -

Menyetujui,  
Ketua LPPM STIE GICI

  
LPPM  
GICI BUSINESS SCHOOL  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

**Herman Susilo, SE, MM**

NIDN: 0401128604

## ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Srikandi Multi Rental Bogor

Ketua Peneliti : Asep Saepudin

Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

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  $t_{hitung} (1,612) < t_{tabel} (2,021)$ .

## **ABSTRACT**

Judul Penelitian : *The Influence of Career Development, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Srikandi Multi Rental Bogor*

Ketua Peneliti : Asep Saepudin

Anggota : 1. Sandi Noorzaman, S.Si, MM

Kata Kunci : *Career Development, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

*The purpose of this study is to find out and analyze the Influence of Career Development, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Srikandi Multi Rental Bogor. The type of research used is explanatory research with a research method in the form of data collection using questionnaires. The analysis model used was multiple liner regression analysis. Sample selection was carried out by saturated sampling. The sample totaled 44 respondents, using multiple linear analysis. The results of the regression test showed that 65.8% of employee performance factors could be explained by career development, work discipline and work motivation while the remaining 34.2% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the variables of career development, work discipline and work motivation had a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of  $F_{cal} (28.524) > F_{tabel} (2.83)$ . The results of the t-test show that the work discipline variable shows the results of the thcal analysis (3.932) and the work motivation variable shows the results of the thcal analysis (2.389) where the ttable (2.021) then partially the two variables have a significant effect on the performance of employees at PT. Srikandi Multi Rental Bogor. The career development variable does not have a significant effect on the performance of employees at PT. Srikandi Multi Rental Bogor with the value of the analysis results of  $t_{cal} (1,612) < t_{table} (2,021)$ .*

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| LEMBAR JUDUL.....                          | i         |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....     | ii        |
| LEMBAR SIDANG .....                        | iii       |
| PERNYATAAN.....                            | iv        |
| ABSTRAK .....                              | v         |
| ABSTRACT .....                             | vi        |
| KATA PENGANTAR.....                        | vii       |
| DAFTAR ISI.....                            | ix        |
| DAFTAR TABEL .....                         | xi        |
| <br>                                       |           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>             | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....          | 1         |
| 1.2. Identifikasi Masalah.....             | 6         |
| 1.3. Pembatasan Masalah.....               | 6         |
| 1.4. Perumusan Masalah .....               | 6         |
| 1.5. Tujuan Penelitian .....               | 7         |
| 1.6. Manfaat Penelitian .....              | 7         |
| 1.7. Sistematika Penulisan .....           | 7         |
| <br>                                       |           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>       | <b>9</b>  |
| 2.1. Landasan Teori.....                   | 9         |
| 2.1.1. Manajemen.....                      | 9         |
| 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 10        |
| 2.1.3. Pengembangan Karir.....             | 14        |
| 2.1.4. Disiplin Kerja.....                 | 18        |
| 2.1.5. Motivasi Kerja .....                | 22        |
| 2.1.6. Kinerja Karyawan .....              | 26        |
| 2.2. Penelitian Terdahulu .....            | 29        |
| 2.3. Kerangka Konseptual.....              | 32        |
| 2.4. Hipotesis .....                       | 34        |
| <br>                                       |           |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>  | <b>35</b> |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....     | 35        |
| 3.2. Jenis dan Sumber Data.....            | 35        |
| 3.2.1. Jenis Data .....                    | 35        |
| 3.2.2. Sumber Data.....                    | 35        |
| 3.3. Populasi dan Sampel .....             | 36        |
| 3.3.1. Populasi.....                       | 36        |
| 3.3.2. Sampel.....                         | 36        |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data.....          | 37        |
| 3.5. Definisi Operasional Variabel.....    | 37        |
| 3.5.1. Variabel Bebas .....                | 38        |
| 3.5.2. Variabel Terikat .....              | 40        |

|               |                                  |           |
|---------------|----------------------------------|-----------|
| 3.6.          | Skala Pengukuran Variabel.....   | 42        |
| 3.7.          | Teknik Analisa Data .....        | 43        |
| 3.7.1.        | Persamaan Regresi .....          | 44        |
| 3.7.2.        | Uji Kualitas Data.....           | 44        |
| 3.7.3.        | Uji Asumsi Klasik.....           | 47        |
| 3.7.4.        | Uji Hipotesis.....               | 48        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>50</b> |
| 4.1.          | Hasil Penelitian .....           | 50        |
| 4.1.1.        | Gambaran Umum Perusahaan .....   | 50        |
| 4.1.2.        | Karakteristik Responden .....    | 51        |
| 4.1.3.        | Tanggapan Responden .....        | 53        |
| 4.1.4.        | Hasil Uji Kualitas Data .....    | 65        |
| 4.1.5.        | Hasil Uji Asumsi Klasik .....    | 69        |
| 4.1.6.        | Hasil Uji Hipotesis .....        | 72        |
| 4.2.          | Pembahasan .....                 | 75        |
| <b>BAB V</b>  | <b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>   | <b>78</b> |
| 5.1.          | Simpulan .....                   | 78        |
| 5.2.          | Saran .....                      | 78        |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>       | <b>80</b> |
|               | <b>LAMPIRAN .....</b>            | <b>82</b> |

## DAFTAR TABEL

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel 1.1.  | Kesalahan input data pada sistem coin kasir (Divisi Finance) .....  | 3  |
| Tabel 1.2.  | Jumlah Tingkat Turnover Karyawan PT. Srikandi Multi Rental.....     | 4  |
| Tabel 1.3.  | Data Absensi Karyawan ( Staff) Periode Januari – Desember 2022..... | 5  |
| Tabel 2.1.  | Penelitian Terdahulu.....   | 31 |
| Tabel 3.1.  | Jadwal Pelaksanaan Penelitian .....                                 | 35 |
| Tabel 3.2.  | Definisi Operasional Variabel .....                                 | 41 |
| Tabel 3.3.  | Angka Penafsiran .....  | 43 |
| Tabel 4.1.  | Karakteristik Responden .....                                       | 51 |
| Tabel 4.2.  | Tanggapan Responden Atas Variabel Pengembangan Karir.....           | 53 |
| Tabel 4.3.  | Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja.....               | 56 |
| Tabel 4.4.  | Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja .....              | 59 |
| Tabel 4.5.  | Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan .....            | 61 |
| Tabel 4.6.  | Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....                  | 65 |
| Tabel 4.7.  | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....                    | 66 |
| Tabel 4.8.  | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....                   | 67 |
| Tabel 4.9.  | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....                 | 67 |
| Tabel 4.10. | Hasil Uji Reliabilitas .....  | 68 |
| Tabel 4.11. | Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogrov_Smirnov .....      | 70 |
| Tabel 4.12. | Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF .....                | 70 |
| Tabel 4.13. | Hasil Uji Regresi Berganda .....                                    | 72 |
| Tabel 4.14. | Hasil Uji F.....  | 73 |
| Tabel 4.15. | Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                                | 74 |
| Tabel 4.16. | Hasil Uji t (Uji Parsial).....                                      | 74 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....                         | 33 |
| Gambar 2.2. Hasil Uji Normalitas .....                                  | 69 |
| Gambar 2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik..... | 71 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Surat Keterangan.....   | 82 |
| Lampiran 2. Kuesioner .....         | 83 |
| Lampiran 3. Tabulasi Data .....     | 86 |
| Lampiran 4. Hasil Output SPSS ..... | 87 |
| Lampiran 5. Kartu Bimbingan.....    | 96 |
| Lampiran 6. Riwayat Hidup .....     | 97 |
| Lampiran 7. Tabel r, F dan t.....   | 98 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

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).

Suatu perusahaan harus memastikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi penting karena memengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan dan merupakan fungsi utama suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya (Singalingging, 2017).

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). Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat mencapai tujuan

organisasi, oleh sebab itu berbagai upaya-upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memerhatikan pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan kepegawaian yang bertujuan untuk membantu para pegawai dalam merencanakan karirnya di tempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawannya adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai asset penting bagi perusahaan, karena karyawan berhak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Faktor lain yang sangat berpengaruh pada kinerja SDM adalah disiplin kerja. Karena salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah perusahaan (Fauzi dan Nurul, 2020). Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja karyawan tersebut cenderung baik. Suatu perusahaan harus memiliki standar operasional yang mengatur sistem kerja, sehingga tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya disiplin kerja, maka peraturan atau ketepatan yang ada pada suatu perusahaan itu diabaikan, bahkan sering dilanggar oleh karyawan, dan inilah yang menjadi penyebab karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk (Budiyanto dan Yudithia, 2020).

Selain disiplin kerja, faktor pendukung lainnya yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Motivasi dalam suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, menjadikan sesuatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan

kepuasan yang terjadi dalam diri manusia (Manoppo, 2015). Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi bisa menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan.

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. Berikut ini tabel kesalahan input data pada sistem *coin* kasir di divisi finance.

**Tabel 1.1. Data Kesalahan Input Data Pada Sistem Coin Kasir (Divisi Finance) Periode Januari-Desember 2022**

| Bulan     | Kasir I | Kasir II | Kasir III | Kasir IV | Total Kesalahan |
|-----------|---------|----------|-----------|----------|-----------------|
| Januari   | 11      | 23       | 9         | 7        | 50              |
| Februari  | 18      | 10       | 18        | 9        | 55              |
| Maret     | 23      | 15       | 12        | 11       | 56              |
| April     | 10      | 8        | 15        | 6        | 34              |
| Mei       | 30      | 13       | 11        | 2        | 56              |
| Juni      | 26      | 20       | 23        | 14       | 83              |
| Juli      | 27      | 22       | 11        | 13       | 73              |
| Agustus   | 33      | 17       | 9         | 5        | 64              |
| September | 29      | 18       | 12        | 8        | 67              |
| Oktober   | 25      | 25       | 14        | 17       | 83              |
| November  | 17      | 11       | 10        | 23       | 61              |
| Desember  | 28      | 11       | 11        | 21       | 71              |

Sumber: Divisi Finance PT. Srikandi Multi Rental

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.

**Tabel 1.2. Jumlah Tingkat Turnover Karyawan PT. Srikandi Multi Rental**

| Penyebab          | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------|------|------|------|------|
| Pensiun           | 0    | 0    | 1    | 0    |
| Meninggal Dunia   | 0    | 1    | 1    | 2    |
| Mengundurkan Diri | 0    | 3    | 5    | 9    |
| Diberhentikan     | 0    | 3    | 8    | 0    |
| Jumlah            | 0    | 7    | 15   | 11   |

Sumber: HRD PT. Srikandi Multi Rental

Berdasarkan Tabel 1.2. menunjukkan bahwa yang mengundurkan diri setiap tahunnya mengalami peningkatan dikarenakan pengembangan karir di PT. Srikandi Multi Rental Bogor tidak begitu baik. Karyawan yang mengundurkan diri merasa pengembangan karir yang dialami tidak berkembang atau *stuck* yang akhirnya memutuskan mereka untuk 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 pengenal. 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*.

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan (Staff) PT. Srikandi Multi Rental Bogor  
Periode Januari - Desember 2021**

| Bulan     | Jumlah Karyawan (Staff) | Sakit | Izin | Alfa | Terlambat | Total Hari Kerja |
|-----------|-------------------------|-------|------|------|-----------|------------------|
| Januari   | 44                      | 5     | 1    | -    | 24        | 25               |
| Februari  | 44                      | 7     | 2    | -    | 25        | 23               |
| Maret     | 44                      | 4     | -    | 2    | 23        | 25               |
| April     | 44                      | 7     | 2    | -    | 29        | 25               |
| Mei       | 44                      | 5     | 3    | 1    | 22        | 20               |
| Juni      | 44                      | 8     | 1    | -    | 18        | 25               |
| Juli      | 44                      | 3     | -    | -    | 28        | 26               |
| Agustus   | 44                      | 5     | 2    | -    | 22        | 24               |
| September | 44                      | 7     | 1    | 1    | 11        | 26               |
| Oktober   | 44                      | 9     | -    | -    | 24        | 25               |
| November  | 44                      | 4     | -    | 1    | 24        | 26               |
| Desember  | 44                      | 6     | 2    | -    | 26        | 26               |
| Total     |                         | 76    | 14   | 5    | 246       | 296              |

Sumber: HRD PT. Srikandi Multi Rental

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan PT. Srikandi Multi Rental Bogor masih kurang, dapat dilihat dari tabel absensi karyawan pada kolom terlambat setiap bulannya masih banyak yang terlambat sehingga perlu perhatian khusus dari HRD PT. Srikandi Multi Rental Bogor untuk menangani masalah tersebut.

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 ”***.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul ini dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan terlalu lama sehingga menyebabkan karyawan tidak berkembang atau *stuck*.
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang ditunjukkan dengan datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan cara berpakaian yang tidak sesuai aturan.
3. Kurang tegasnya pihak HRD dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
5. Kinerja karyawan masih di PT. Srikandi Multi Rental Bogor masih belum optimal.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Hasil Identifikasi masalah yang ada, dalam hal ini membatasi masalah kinerja yang berhubungan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor. Adapun karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor?
2. Apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental ?
4. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka peneliti ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sebab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable dan teknik analisa penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam Menyusun penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **1. Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen yang dikemukakan para ahli dapat ditemukan dalam banyak literatur dan merujuk pada persepsi masing-masing. Konsekuensinya adalah cenderung memunculkan pengertian yang berbeda pula antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini dipaparkan beberapa pandangan mengenai pengertian manajemen, adalah :

- a. Manajemen dipandang sebagai suatu proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya melalui interaksi sumber daya-sumber daya dan pembagian tugas dengan professional
- b. Manajemen dipandang sebagai upaya-upaya yang dilakukan orang untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi melalui proses optimasi sumber daya manusia, material dan keuangan.
- c. Manajemen dipandang sebagai bentuk koordinasi dan pengintegrasian dari berbagai sumber daya (manusia dan cara) untuk menyelesaikan tujuan-tujuan khusus dan tujuan-tujuan yang berfariasi (umum).
- d. Manajemen dipandang sebagai suatu bentuk kerja yang melingkupi koordinasi sumber daya-sumber daya manusia-tanah, tenaga kerja, dan modal untuk menyelesaikan target-target organisasi.

Dari beberapa pandangan mengenai manajemen tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen yakni suatu upaya pemberian bimbingan dan pengarahan melalui perencanaan, koordinasi, pengintegrasian, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam pengertian tersebut, manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

## 2. Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen secara sederhana dapat dimaknai sebagai suatu elemen pokok yang harus ada di dalamnya, dimana manajemen tidak akan sempurna bahkan tidak dapat dikatakan sebagai manajemen tanpa kehadiran dari elemen-elemen pokok tersebut. Dengan kata lain, bahwa manajemen tersusun atas elemen-elemen pokok tersebut yang menjadi satu kesatuan dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Phiffner Jonh F. dan Presthus Robert V. (1960) mengutip pendapat Harrington Emerson<sup>15</sup>, bahwa manajemen mengandung lima unsur pokok, yang dikenal dengan 5M, yaitu:

- a. *Men* (manusia/orang)
- b. *Money* (uang)
- c. *Materials* (material)
- d. *Machines* (mesin), dan
- e. *Methods* (metode/cara)

### 2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak.

Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka MSDM harus terus berubah dan berkembang. Daya Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang manajemen SDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system

pencernaan, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional Masram & Muah 3 penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. MSDM membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bias dipungkiri, perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya.

## 2. Ruang Lingkup MSDM

Ruang lingkup dari MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup :

- a. Rancangan Organisasi,
- b. *Staffing*,
- c. Sistem *Reward*, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/ *compliance*,
- d. Manajemen Performasi,
- e. Pengembangan Pekerja dan Organisasi,
- f. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat

## 3. Fungsi MSDM

### a. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk

mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

b. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai.

d. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu

restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi).

f. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini.

### **2.1.3. Pengembangan Karir**

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

Manappo (2015) mengutip penjelasan Martoyo (2000) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir yang dijelaskan oleh Mondy dan Noe (1990) adalah pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang bertujuan , untuk menjamin bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan yang dibutuhkan dapat tersedia apabila dibutuhkan (Jannah et al., 2014). Sementara itu, Mangkuprawira (2002) dalam Jannah et al. (2014) mengemukakan bahwa pengembangan karir meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karir seseorang.

Seperti yang dinyatakan Rivai (2009) bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Marjanuardi dan Sri, 2019). Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, karena karir merupakan sebuah keperluan yang harus dikembangkan dalam diri seseorang karyawan yang nantinya diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir menurut Edwin B. Flippo (1995) dalam Supardi Endang (2018), yaitu:

#### **a. Kemampuan manajerial**

Kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memikul tanggung jawab yang berarti, kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan keterampilan dalam memecahkan masalah atau dengan kata lain orang yang memiliki kemampuan analisis, antar pribadi, antar kelompok dan emosional.

#### **b. Kemampuan fungsional teknis**

Kemampuan fungsional teknis adalah personil yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan fungsionalnya dan menganggap bahwa pekerjaan administratif tidak cocok baginya.

#### **c. Keamanan**

Keamanan dalam pengembangan karir adalah didasarkan kepada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan untuk dirinya sendiri.

d. Kreativitas

Kreativitas adalah personil/karyawan yang menunjukkan minat yang amat besar dalam menciptakan dan mengembangkan sesuatu yang baru

e. Otonomi-independensi

Otonomi independensi adalah karyawan yang mendambakan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan beberapa definisi pengembangan karir di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir meliputi beberapa atau semua aktivitas mempersiapkan seseorang untuk mencapai kemajuan sepanjang jalur karir yang direncanakan.

## 2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dari pengembangan karir yang dinyatakan Yulita (2017) ialah untuk memperbaiki dan menambah efektivitas pelaksanaan sebuah pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mewujudkan destinasi perusahaan, selain itu juga perusahaan harus menjaga jabatannya untuk jangka panjang yang dapat memudahkan pekerja pada jabatan yang berbeda lebih relevan dengan penambahan atau perbaikan pengetahuan, keterampilan serta sikap (Sholihuddin et al., 2020).

Menurut Handoko (2000) tujuan pengembangan karir adalah:

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
- f. Untuk meningkatkan karir.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisien karyawan dalam bekerja, maka semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Siagian, (2006) dalam Handoko dan Rambe (2018) menyatakan bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan, antara lain:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayanya kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain, yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerjanya.
- c. Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- d. Pembimbing dan sponsor, pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan para bawahannya dalam bentuk menyelesaikan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikan.
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

### 4. Indikator Pengembangan Karir

Nuriyah et al. (2022) mengutip pernyataan Rivai (2013) bahwa terdapat beberapa hal atau indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

- a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

b. Terbentuknya jaringan kerja yang baik

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karir seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karir seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong

c. Kesetiaan terhadap suatu perusahaan atau organisasi

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini dan para profesional. Dedikasi karir yang besar pada perusahaan yang sama melingkupi sasaran departemen SDM dalam mengurangi turnover karyawan.

d. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam 33 perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Memanfaatkan peluang untuk terus tumbuh

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan

berkembang sesuai dengan rencana karirnya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karir seseorang

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono (2002) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup mengalah dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Fauzi dan Nurul, 2020). Rivai (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Manappo, 2015).

Pendapat lain tentang disiplin kerja yang dikemukakan Hasibuan (2013) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Marjanuardi dan Sri, 2019). Hasibuan (2005) juga menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawannya, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Faustyna dan Jumani, 2015). Berdasarkan definisi disiplin kerja yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi seseorang dalam mengendalikan diri dan perilaku untuk meningkatkan kerja sama dalam suatu perusahaan atau organisasi.

##### **2. Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

###### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif,

pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaannya. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2013) yang mengumumkan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

### 3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Hasibuan (2002) dalam Nuriyah et al. (2022) menguraikan beberapa faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja, antara lain yaitu:

- a. Tujuan dari karyawan itu sendiri yang selaras dengan apa yang diinginkan oleh karyawan yang tentunya memiliki kemampuan sesuai dengan harapan dari perusahaan.
- b. Pemimpin yang memiliki pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan kepada karyawannya.

- c. Balas jasa yang diberikan untuk perusahaan yang nantinya akan diberikan apresiasi melalui gaji atau kompensasi.
- d. Seluruh karyawan akan diberlakukan secara adil dan tidak memandang jabatan terkait dengan peraturan perusahaan serta sanksi yang diberikan.
- e. Ketegasan dalam pemberian sanksi guna menegakkan kedisiplinan kerja.
- f. Pemberian sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan.

#### 4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah:

##### a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

##### b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

##### c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

##### d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

#### Pendekatan Disiplin Kerja

Mathis dan Jackson (2002) dalam Lasmaya (2016) menyatakan Ada dua metode disiplin yang diusulkan, yaitu metode disiplin positif dan metode disiplin progresif.

- a. Disiplin positif didasarkan pada filosofi bahwa pelanggaran adalah pelanggaran yang dapat diperbaiki secara konstruktif tanpa hukuman. Fokusnya adalah pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mencapai perilaku yang diinginkan.

b. Disiplin progresif pendekatan ini menjabarkan serangkaian langkah untuk mendisiplinkan karyawan. Langkah tersebut dimulai dengan teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Mathis & Jackson (2002, p.317) mengidentifikasi beberapa faktor yang menyebabkan praktik disipliner efektif di perusahaan, yaitu: Pelatihan supervisor, Konsistensi dalam tindakan disipliner, Dokumen, Tindakan disipliner segera dan Disiplin impersonal.

## 5. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Kerja

### a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja wajib menerima surat teguran pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian teguran adalah agar pegawai yang bersangkutan mengetahui pelanggaran yang dilakukannya. Hukumannya harus berat.

### b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera ditertibkan sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan terkait mengetahui sanksi yang berlaku atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Kegagalan untuk menjatuhkan sanksi akan melemahkan disiplin yang ada. Selain itu, memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

### c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Tujuannya agar karyawan mengetahui dan menghormati peraturan yang berlaku di perusahaan. Sanksi yang tidak konsisten dapat mengakibatkan karyawan mengalami diskriminasi karyawan, sanksi ringan, dan pengabaian disiplin.

### d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bertujuan agar pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

## 2.1.5. Motivasi Kerja

### 1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada di dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

### 2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang memiliki arti dorongan ataupun daya penggerak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka dapat diajak bekerja sama, bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Ruru et al., 2017). Sementara itu, Fauzi dan Nurul (2020) mengutip pendapat Bangun (2012) bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

As'ad (2003) dalam Manoppo (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan-dorongan atau tenaga sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan memiliki tujuan tertentu di setiap perbuatannya. Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar memberikan secara optimal dan maksimal kemampuan serta keahliannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

### 3. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki banyak hal tujuan dalam pelaksanaannya, hal ini sesuai dengan paparan Novitasari (2017) dalam Sholihuddin et al. (2020) bahwa terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja yang menjadi gambaran seorang individu yang efektif dan efisien, diantaranya yaitu:

- a. Peningkatan moral serta kepuasan kerja karyawan
- b. keadaan serta hubungan kinerja yang baik
- c. Peningkatan produktivitas karyawan
- d. Peningkatan kelancaran karyawan
- e. Peningkatan tingkat kedisiplinan karyawan
- f. Pengoptimalan keadaan karyawan
- g. Menciptakan Peningkatan loyalitas, partisipasi serta kreativitas karyawan
- h. Peningkatan kesejahteraan karyawan.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sholihuddin et al. (2020) mengutip pendapat Kadarisman bahwa motivasi merupakan proses psikologis dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal.

##### a. Faktor Internal

###### 1) Kematangan pribadi

Kematangan individu seseorang yang dominan pada semangat dalam mengemban sebuah pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi ia akan bekerja dengan tekun dan menciptakan sebuah prestasi kerja.

###### 2) Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan lebih mudah untuk termotivasi, karena telah memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih luas dan juga akan lebih mudah untuk memahami serta mengantisipasi era pertumbuhan perusahaan dan mengerti apa yang dibutuhkan perusahaan dari dirinya.

###### 3) Keinginan serta harapan pribadi

Memiliki keinginan serta harapan dari diri seorang yang dapat diwujudkan dengan kerja keras yang dilakukannya.

###### 4) Kebutuhan

Makin besar keperluan seseorang agar terpenuhi, makin besar pula semangat untuk bekerja keras. Karena dengan bekerja, maka suatu kebutuhan dapat terpenuhi.

###### 5) Kelelahan serta kebosanan

Karyawan yang berada pada tingkat keletihan dan kebosanan, akan menunjukkan turunnya produktivitas kerja dan akan memunculkan kekeliruan dalam pekerjaannya. Cara yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikannya waktu istirahat dan menghindari bekerja secara terus menerus.

6) Kepuasan kinerja

Seorang karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila terdapat peluang untuk mendapatkan umpan balik mengenai hasil kegiatan yang dilakukannya.

b. Faktor Eksternal

1) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan memprovokasi bagaimana semangat seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika kegiatan yang ia kerjakan terasa nyaman dan terdapat fasilitas yang mencukupi, maka hal tersebut dapat memprovokasi karyawan dan mengemban pekerjaan.

2) Kelompok kinerja

Adanya hubungan kerja sama yang baik dengan teman kerja, maka akan menciptakan seseorang yang lebih termotivasi dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

3) Organisasi tempat bekerja

Tempat bekerja yang baik, bersih dan tenang laksana memerhatikan kesejahteraan karyawan dan kenyamanan yang menjadikan tempat bekerja menyenangkan untuk karyawan.

4) Situasi lingkungan

Pimpinan tempat bekerja harus memiliki kreativitas dalam menciptakan dunia kerja yang menyenangkan agar karyawannya tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan.

5) Sistem imbalan

Pemberian imbalan adalah sumber penghasilan tambahan untuk karyawan dalam meningkatkan pendapatannya. Imbalan yang cocok dan mencukupi merupakan salah satu alat yang ampuh untuk suatu perusahaan guna mendorong semangat karyawan agar bekerja dengan baik.

## 5. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang dipaparkan oleh Novitasari (2017) dalam Sholihuddin et al. (2020), yaitu :

### a. Dorongan agar mencapai sebuah tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.

### b. Semangat dalam bekerja

Sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja dapat mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### c. Inisiatif yang tinggi

Inisiatif di dunia kerja berarti memiliki kemampuan untuk memprakarsai hal-hal yang bukan kewajiban utama dalam bekerja namun dapat mempermudah pekerjaan bahkan menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk diri sendiri, tim, maupun perusahaan secara general.

### d. Memiliki tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### e. Memiliki hubungan kemanusiaan

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

## 2.1.6. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Jannah et al., 2014). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gomes (2009) dalam Faustya dan Jumani (2015) bahwa kinerja karyawan merupakan ungkapan seperti *output*, efisien, serta efektivitas yang dihubungkan dengan produktivitas.

Sementara itu, Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Ruru et al., 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu suatu perusahaan akan terus memantau kinerja yang dihasilkan karyawannya agar tujuan dari perusahaan yang sudah direncanakan dapat tercapai. Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya yang berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dan terpenuhi dalam standar pelaksanaannya.

### 2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian atau evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi. Lebih khusus lagi, sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) tujuan evaluasi kinerja adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian tentang persyaratan kinerja di antara karyawan.
- b. Mendokumentasikan dan mengakui pekerjaan karyawan memberi mereka motivasi untuk berbuat lebih baik, atau setidaknya mencapai prestasi yang sama seperti sebelumnya.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan ambisi mereka dan meningkatkan kesadaran mereka akan karir atau pekerjaan mereka saat ini.

- d. Menetapkan atau merumuskan kembali tujuan masa depan untuk memotivasi karyawan agar mencapainya berdasarkan potensi mereka.
- e. Meninjau rencana pelaksanaan dan pengembangan berdasarkan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pelatihan pendidikan, dan menyetujui rencana tersebut jika tidak ada perubahan.

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien memberika motivasi kepada karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dijelaskan Sutrisno (2012) terkait dengan kinerja karyawan, diantaranya yaitu (Nuriyah et al., 2022):

#### a. Efektivitas dan efisiensi

Bagaimana seseorang pegawai mampu mengefisiensikan sumber daya yang ada pada perusahaan yang tentunya akan menjadi salah satu penilaian atasan pada kinerja pegawai karena hal tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam mengefisiensi penggunaan sumber daya yang ada.

#### b. Otoritas dan tanggung jawab

Tanggungjawab yang diemban oleh pegawai serta bagaimana pegawai mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan juga menjadi tolok ukur penilaian kinerja pegawai yang baik.

c. Disiplin

Cara pegawai dalam bekerja yaitu disiplin waktu terkait bagaimana dalam mengatur waktu agar sesuai dengan aturan yang ada.

5. Syarat Efektif Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kerja yang efektif, harus mampu merespons berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan (Suwanto dan Priansa, 2016:198). Menurut Casico (1992) dalam Suwatno dan priansa terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, yaitu :

- a. Penilaian (*supervisor*)
- b. Keterkaitan (*relevance*)
- c. Kepekaan (*sensitivity*)
- d. Keterandalan (*realibility*)
- e. Kepraktisan (*practicality*)
- f. Dapat diterima (*acceptability*)

6. Indikator Kinerja Karyawan

Jannah et al. (2020) mengutip pernyataan Gomes (1995) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quantity of work* adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu tertentu.
- b. *Quality of work* adalah kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- c. *Job knowledge* adalah pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis pekerjaan.
- d. *Creativeness* adalah suatu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam sebuah pekerjaan.
- e. *Cooperation* adalah kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability* adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menggantungkan diri kepada orang lain.

g. *Initiative* adalah kemampuan menciptakan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki perbedaan seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, waktu penelitian, serta jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Faustyna dan Jumani (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Jumlah Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Model analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variable pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 36.6% mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Muhammad Fauzi dan Nurul Wakidah (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 104 responden diambil menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI, hal ini dibuktikan dengan  $t\text{-hitung } 2,766 > t\text{-tabel } 1,983$ . Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI, hal ini dibuktikan dengan  $t\text{-hitung Motivasi Kerja } 4,547 > t\text{-tabel } 1,983$ . Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI, hal ini dibuktikan dengan  $t\text{-hitung pengembangan karir sebesar } 4,990 > t\text{-tabel } 1,983$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F\text{hitung } 48,151 > F\text{-tabel } 2,70$  artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan

pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI. Berdasarkan nilai Adjusted R square 0,579. Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,9%.

Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet dan Rita Taroreh (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui yaitu observasi, interview dan daftar pertanyaan (Kuesioner/Angket). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) di Tabel 4.8 sebesar 27,761 dan nilai t-tabel yaitu 1,675. Jadi nilai t-hitung = 27,761 > t-tabel = 1,675, artinya ada pengaruh signifikan disiplin Kkerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado, atau dengan kata lain  $H_a$  diterima. Nilai thitung untuk variabel motivasi kerja (X2) di Tabel 4.8 sebesar 3,845 > ttabel yaitu 1,675. Jadi nilai t-hitung = 3,845 > t-tabel = 1,675 ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado atau dengan kata lain  $H_a$  diterima. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir (X3) di Tabel 4.8 sebesar -3,504 < t-tabel yaitu 1,675. Jadi nilai t-hitung = -3,504 < t-tabel = 1,675 artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado atau dengan kata lain  $H_0$  diterima. Sedangkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 99,7% Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado dipengaruhi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir.

Ahmad Sholihudin, Afi Rachmat Slamet dan Fahrurrozi Rahman (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 responden

dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Metode analisa yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan bantuan Program SPSS. Model analisa yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 17,889 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 39,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang di luar dari penelitian ini.

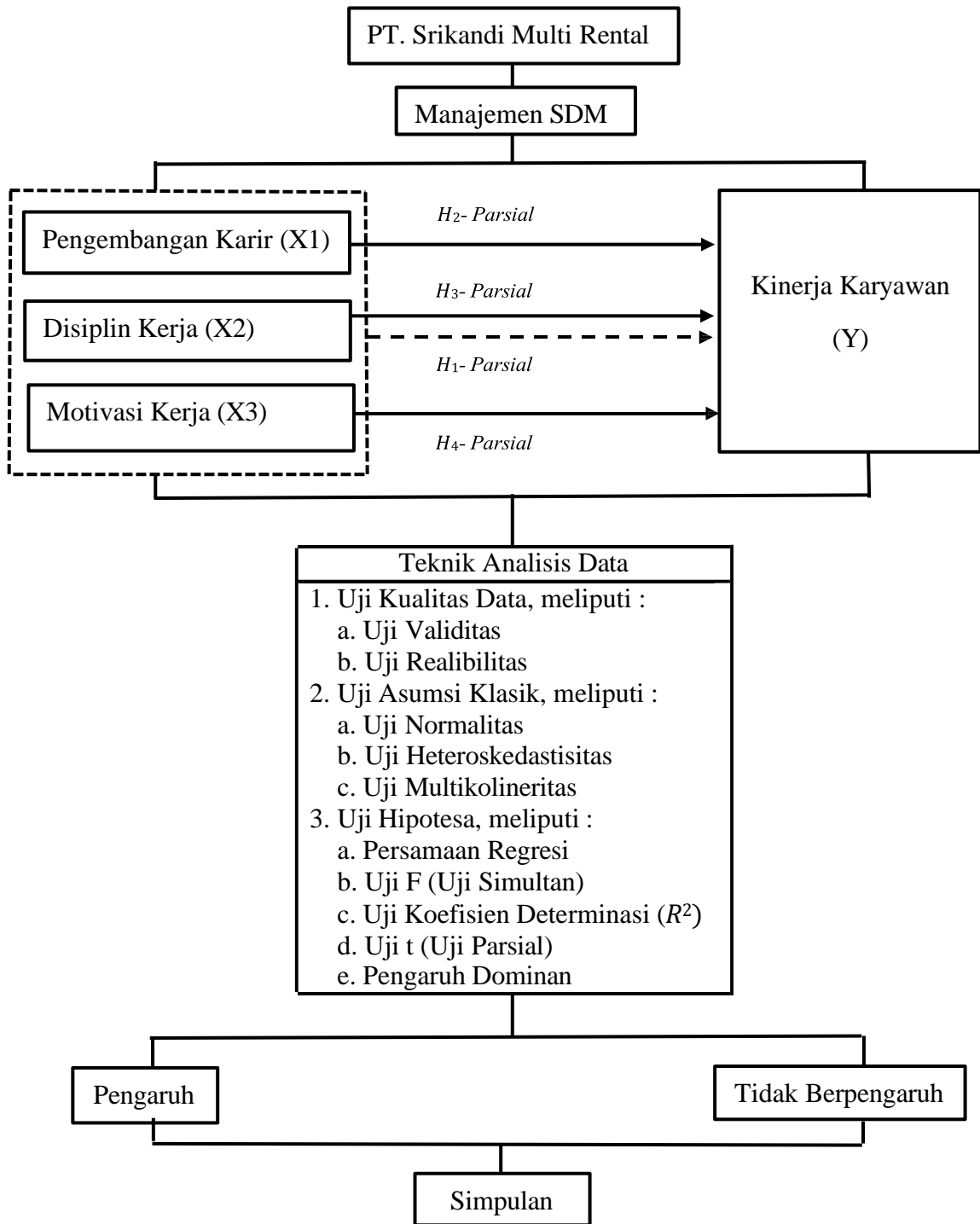
**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

| PENELITI                                 | JUDUL   | VARIABEL  | HASIL PENELITIAN   |
|--|---|---|--|
| Faustyna dan Jumani (2015)               | Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”                | X1: Pengembangan Karir<br>X2: Disiplin Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan                       | 1. Uji $R^2$ , pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 36.6% mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.<br>2. Uji F, secara simultan ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja.<br>3. Uji t, secara parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.              |
| Muhammad Fauzi dan Nurul Wakhidah (2020) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia | X1: Disiplin Kerja<br>X2: Motivasi Kerja<br>X3: Pengembangan Karir<br>Y: Kinerja Karyawan | 1. Uji $R^2$ , variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,9%.<br>2. Uji F, secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<br>3. Uji t, secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| Deiby christa Ruru, Lotje Kawet dan      | Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir  | X1: Disiplin<br>X2: Motivasi  | 1. Uji $R^2$ , 99,7% kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado   |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Rita Taroreh (2017)   | Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado   | X3: Pengembangan Karir<br>Y: Kinerja Pegawai   | dipengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir.<br>2. Uji F, secara simultan disiplin Kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.<br>3. Uji t, hanya pengembangan karir yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai,  |
| Ahmad Sholihudin, Afi Rachmat Slamet dan Fahrurrozi Rahman (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. | X1: Motivasi Kerja<br>X2: Pengembangan karir<br>X3: Disiplin kerja<br>Y: Kinerja Pegawai | 1. Uji $R^2$ , motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 39,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang di luar dari penelitian ini.<br>2. Uji F, secara simultan motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<br>3. Uji t, secara parsial motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono 2015), dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini sesuai Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Penulis, 2022

## 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesa penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

### 1. Hipotesis 1

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

H1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental.

### 2. Hipotesis 2

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

H1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

### 3. Hipotesis 3

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

H1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

### 4. Hipotesis 4

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

H1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor pada bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal yang tertera pada Tabel 3.1. di bawah ini.

**Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

| No | KEGIATAN                  | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |
|----|---------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                           | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Observasi awal            | ■     | ■ |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 2  | Pengajuan izin penelitian |       |   | ■ | ■ |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 3  | Persiapan penelitian      |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 4  | Pengumpulan data          |       |   |   |   |       |   |   |   | ■   | ■ |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 5  | Pengolahan data           |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 6  | Analisis dan evaluasi     |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   | ■    | ■ |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 7  | Penulisan laporan         |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   | ■ | ■ | ■    | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |
| 8  | Seminar hasil penelitian  |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |

Sumber: Rencana Penelitian (2022)

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : Jumlah responden, Jumlah pegawai, dan hasil angket.

##### 3.2.2. Sumber Data

###### 1. Data Primer

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.

## 2. Data Sekunder

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.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2014) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff PT. Srikandii Multi Rental Bogor. Jumlah staff berdasarkan informasi dari HRD PT Srikandi Multi Rental Bogor berjumlah 44 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan angka 44 sebagai populasi penelitian.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobelitiy sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan

sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh staff PT. Srikandi Multi Rental Bogor Sebanyak 44 responden.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan inti dari setiap kegiatan penelitian. Richey dan Klein dalam Sugiyono (2015) menyatakan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti akan tergantung pada rumusan masalah dan hipotesa. Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan dan setelah diisi dengan lengkap pernyataan dikembalikan kepada peneliti. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Srikandi Multi Rental. Metode pengumpulan data secara tertulis ini berupa pertanyaan kepada setiap karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel program tentang pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasioanl variable merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan kemudian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang

dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indicator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

### 3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau sering disebut dengan variabel X merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau sering disebut dengan variabel Y, berpengaruh secara positif maupun negatif (Sugiyono, 2014). Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Pengembangan Karir (X1)

Manappo (2015) mengutip penjelasan Martoyo (2000) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, karena karir merupakan sebuah keperluan yang harus dikembangkan dalam diri seseorang karyawan yang nantinya diharapkan dapat memotivasi karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator yang dapat memengaruhi pengembangan karir, yaitu:

- a. Prestasi kerja yang menjadi tolok ukur utama dalam memilih seorang karyawan layak atau tidak untuk menempati sebuah jabatan.
- b. Eksposur yang termasuk dampak yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan yang berguna untuk perkembangan karyawan itu sendiri.
- c. Terbentuknya jaringan kerja yang baik yang diciptakan oleh karyawan itu sendiri.
- d. Kesetiaan terhadap suatu perusahaan atau organisasi
- e. Pembimbing dan sponsor yang dapat dilihat berasal dari cara karyawan menghasilkan jaringan kerja serta kerja sama yang baik dengan atasan agar dapat menerima sponsor
- f. Memanfaatkan peluang untuk terus tumbuh dari diri karyawan itu sendiri.

#### 2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono (2002) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku,

baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup mengalah dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Fauzi dan Nurul, 2020). Berdasarkan definisi disiplin kerja yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi seseorang dalam mengendalikan diri dan perilaku untuk meningkatkan kerja sama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Pendekatan Disiplin Kerja

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang memiliki arti dorongan ataupun daya penggerak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka dapat diajak bekerja sama, bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Ruru et al., 2017). Sementara itu, Fauzi dan Nurul (2020) mengutip pendapat Bangun (2012) bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja di atas, dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar memberikan secara optimal dan maksimal kemampuan serta keahliannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang dipaparkan oleh Novitasari (2017), yaitu Sholihuddin et al. (2020):

- a. Dorongan agar mencapai sebuah tujuan
- b. Semangat dalam bekerja
- c. Inisiatif yang tinggi
- d. Memiliki tanggungjawab
- e. Memiliki hubungan kemanusiaan

### **3.5.2. Variabel Terikat**

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Jannah et al., 2014). Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya yang berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dan terpenuhi dalam standar pelaksanaannya.

Jannah et al. (2020) mengutip pernyataan Gomes (1995) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quantity of work* adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu tertentu.
- b. *Quality of work* adalah kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- c. *Job knowledge* adalah pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis pekerjaan.
- d. *Creativeness* adalah suatu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam sebuah pekerjaan.

- e. *Cooperation* adalah kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability* adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menggantungkan diri kepada orang lain.
- g. *Initiative* adalah kemampuan menciptakan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini.

**Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel**

| VARIABEL           | DESKRIPSI   | INDIKATOR  | UKURAN       |
|--------------------|---|--|--------------|
| Pengembangan karir | Manappo (2015) mengutip penjelasan Martoyo (2000) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi</li> <li>2. Terbentuknya jaringan kerja</li> <li>3. Kesetiaan terhadap suatu perusahaan atau organisasi</li> <li>4. Pembimbing dan sponsor</li> <li>5. Memanfaatkan peluang untuk terus tumbuh</li> </ol> | Skala Likert |
| Disiplin Kerja     | Disiplin kerja yang diungkapkan oleh Sastrohadiwiryo (2002) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup mengalah dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Fauzi dan Nurul, 2020). | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Pemanfaatan sarana</li> <li>3. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>4. Ketaatan terhadap aturan kantor</li> </ol>   | Skala Likert |
| Motivasi kerja     | Motivasi berasal dari kata <i>movere</i> yang memiliki arti dorongan ataupun daya penggerak. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan agar mencapai sebuah tujuan</li> <li>2. Semangat dalam bekerja</li> <li>3. Inisiatif yang tinggi</li> <li>4. Memiliki tanggungjawab</li> </ol>  | Skala Likert |

|                  |   |  |              |
|------------------|---|--|--------------|
|                  | mereka dapat diajak bekerja sama, bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Ruru et al., 2017).  | 5. Memiliki hubungan kemanusiaan   |              |
| Kinerja Karyawan | Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Jannah et al., 2014). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya yang berfokus pada tujuan yang ingin dicapai dan terpenuhi dalam standar pelaksanaannya. | 1. <i>Quantity of work</i><br>2. <i>Quality of work</i><br>3. <i>Job knowledge</i><br>4. <i>Creativeness</i><br>5. <i>Cooperation</i><br>6. <i>Dependability</i><br>7. <i>Initiative</i> | Skala Likert |

### 3.6. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengukuran pada penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Kriteria pemberian skor adalah :

- a. Sangat Setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Netral (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (Skor 2)
- e. Sngat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara menggunakan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3. di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

**Tabel 3.3 Angka Penafsiran**

| INTERVAL PENAHSIRAN | KATEGORI            |
|---------------------|---------------------|
| 1,00 - 1,80         | Sangat Tidak Setuju |
| 1,81 - 2,60         | Tidak Setuju        |
| 2,61 - 3,40         | Netral              |
| 3,41 - 4,20         | Setuju              |
| 4,21 - 5,00         | Sangat Setuju       |

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (Data diolah)

Adapun rumusan penafsiran yang digunakan adalah :

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan :

- M = Angka penafsiran
- F = Frekuensi jawaban
- X = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

### 3.7. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan di olah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui

bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.7.1. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Menurut Sugiyono (2002) Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap pengaruh dependent digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja karyawan )
- $X_1$  = Pengembangan Karir
- $X_2$  = Disiplin kerja
- $X_3$  = Motivasi kerja
- $b_1 \dots b_3$  = Koefisien regresi (konstanta)  $X_1, X_2, X_3$
- e = Standar error
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

### 3.7.2. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran adata yang diperoleh alat sangat menentukan hasil penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas merupakan suatu hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2017), Validitas merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sehingga semakin tinggi validitas suatu alat pengukur, maka alat pengukur

tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti, serta digunakan untuk memperlihatkan kelayakan di setiap pertanyaan-pertanyaannya dalam kuesioner dan kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini alat ukur yang akan digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden
- $\sum X$  = Jumlah skor item *instrument*
- $\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,3$ . (Sugiyono, 2017).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reabilitas minimal 0,6

Setelah didapat nilai reabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf yang nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  : *Instrumen* tersebut dikatakan reliabel

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  : *Instrumen* tersebut dikatakan tidak reliabel

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Rifda (2020) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Namun dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan pendekatan histogram. Yang mana hasilnya nanti data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variable bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variable bebas (Ghozali dalam Rifda, 2020). Uji asumsi klasik multikolinearitas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots X_n$ ) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $< 0,1$  atau VIF  $> 5$ .

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Ghozali dalam Rifda, 2020). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan

melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X .

#### **3.7.4. Uji Hipotesis**

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

##### **1. Uji F (Uji Simultan)**

Menurut Ghozali dalam Rifda (2020) menyatakan bahwa uji statistik pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Jika hipotesis alternatif diterima maka seluruh variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen .

##### **2. Koefisien Determinasi**

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

### 3. Uji t (uji parsial)

Menurut Ghozali dalam Rifda (2020), menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi independen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak di

uji adalah  $H_0 : \beta_I = 0$ , yang artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yang ditentukan sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi  $< \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mana variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi  $> \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang mana variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT Srikandi Multi Rental adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan dan pengadaan kendaraan operasional yang beralamat di Jalan Mampang Prapatan Raya No. 21-23 Warung Buncit Jakarta Selatan sebagai *Head Office*. PT. Srikandi Multi Rental ini adalah anak perusahaan dari PT. Srikandi Diamond Motors. PT. Srikandi Diamond Motors berdiri pada tanggal 17 April 1984 berlokasi di Cikampek, Bapak Husien merupakan pendiri dari PT Srikandi Diamond Motors, dan sekarang PT. Srikandi Diamond Motors dimiliki oleh Bapak Hokwirman yang merupakan adik kandung dari bapak Husien. PT. Srikandi Diamond Motors adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif. Untuk pelayanan otomotif yang diberikan oleh PT. Srikandi Diamond Motors meliputi Sales (penjualan), service (perbaikan/bengkel), spare part (suku cadang), dan body repair (perbaikan badan mobil) yang masing-masing pelayanan dikhususkan untuk kendaraan bermerk Mitsubishi.

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 Bogor didirikan pada tahun 2013 di Desa Ciburuy Kecamatan Cigombong Kabupaten Bogor. Setelah 2 tahun berdiri di Desa Ciburuy PT. Srikandi Multi Rental Bogor memutuskan untuk berpindah tempat ke tempat yang lebih luas karena muali banyak projek yang di dapat dan jumlah armada kendaraan yang bertambah banyak. Pada tahun 2015 PT. Srikandi Multi Rental berpindah lokasi ke Rest Area KM. 45 Ciawi Kampung Manis Madu Desa Pandan Sari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.

Setelah 5 tahun berlokasi di Rest Area Ciawi KM 45 dan dikerenakan kontrak sewa tempat habis. PT. Srikandi Multi Rental Bogor memutuskan untuk membeli tempat untk membuat kantor dan pool mobil. Tahun 2020 PT. Srikandi Multi Rental Bogor

berpindah lokasi kembali ke Jalan Mayjen HE. Sukma Kampung Ciawi Girang Rt. 04/03 Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor hingga sekarang.

PT Srikandi Multi Rental Bogor dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, menggunakan karyawan dengan jumlah yang cukup banyak terutama untuk supir dan kenek karena perusahaan ini berkaitan dengan penyewaan dan pengadaan kendaraan operasional. PT. Srikandi Multi Rental memiliki konsumen yang cukup banyak antara lain PT. Danone Indonesia (Aqua), PT. Mayora Indah Tbk, PT. Tirta Investama, PT. Logistic DNR Wilmar, PT. Iron Bird Logistic dan PT. Shop Kargotech.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Merupakan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini karyawan yang berstatus permanen di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk prosentasenya. Harapannya dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden**

| KARAKTERISTIK | KATEGORI      | JUMLAH | PERSENTASE |
|---------------|---------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki     | 35     | 79,5 %     |
|               | Perempuan     | 9      | 20,5 %     |
| Jumlah        |               | 44     | 100 %      |
| Usia          | < 20 Tahun    | 1      | 2,3 %      |
|               | 20 - 30 Tahun | 20     | 45,5 %     |
|               | 30 - 40 Tahun | 9      | 20,5 %     |
|               | 40 - 50 Tahun | 10     | 22,7 %     |
|               | > 50 Tahun    | 4      | 9,1 %      |
| Jumlah        |               | 44     | 100 %      |
|               | SD/Sederajat  | 1      | 2,3 %      |
|               | SLTP          | 2      | 4,5 %      |

|              |             |    |        |
|--------------|-------------|----|--------|
| Pendidikan   | SLTA        | 32 | 72,7 % |
|              | Diploma 3   | 2  | 4,5 %  |
|              | Sarjana     | 7  | 15,9 % |
| Jumlah       |             | 44 | 100 %  |
| Lama Bekerja | 0 - 1 Tahun | 6  | 13,6 % |
|              | 2 - 3 Tahun | 5  | 11,4 % |
|              | 4 - 5 Tahun | 12 | 27,3 % |
|              | > 5 Tahun   | 21 | 47,7 % |
| Jumlah       |             | 44 | 100 %  |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor didominasi oleh laki-laki sebesar 79,5% dibandingkan perempuan yang hanya sebesar 20,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor sebagian besar diperuntukan untuk laki-laki karena operasioalnya berjalan 24 jam setiap harinya sehingga pada bagian-bagian seperti kasir, drop order (do) dan *security* jam kerjanya diberlakukan *shift* pagi, siang dan malam.

Jika dilihat dari usia, karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor lebih di dominasi oleh karyawan yang berusia 20 hingga 30 tahun sebesar 45,5%. Hal ini dikarenakan saat penerimaan karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor batas umur maksimal yaitu 25 tahun sehingga banyak karyawan yang berusia di bawah 30 tahun. Disusul oleh usia 40 hingga 50 tahun sebesar 22,7% dan 30 hingga 40 tahun sebesar 20,5%. Hal ini dikarenakan usia dewasa dan usia lanjut di PT. Srikandi Multi Rental Bogor berasal dari karyawan yang rentang kerjanya sudah cukup lama.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor lebih didominasi oleh lulusan SLTA yang jumlahnya mencapai 72,7% dan disusul karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana sebesar 15,9%. Hal ini dikarenakan proses perekrutan karyawan di hampir semua divisi itu minimal lulusan SLTA.

Terakhir, jika dilihat dari tingkat lama bekerja karyawan PT. Srikandi Multi Rental Bogor sebagian besar didominasi oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun yang jumlahnya mencapai 47,7%. Hal tersebut dikarenakan pendapatan atau gaji karyawan pertahunnya mengalami peningkatan sesuai peraturan upah minimum regional, tanpa harus karyawan yang meminta kenaikan sesuai yang diatur oleh pemerintah tapi

perusahaan selalu mematuhi peraturan pendapatan karyawan sesuai yang diatur pemerintah. dan sisanya adalah karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan dan tidak adanya banyak karyawan yang mengeluh karena tidak ada uang lembur bagi karyawan yang harus bekerja melewati batas jam kerja yang ditentukan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

#### 4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Ini karena apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapat tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asa saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 44 responden karyawan atau staff di PT. Srikandi Multi Rental Bogor, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang di teliti sebagai berikut :

##### 1. Perkembangan Karir ( $X_1$ )

Berdasarkan Hasil Penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel pengembangan karir sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Pengembangan Karir**

| No | INDOKATOR                     | STS |      | TS |       | N  |       | S  |       | SS |       | NILAI<br>F (X) | TAFSIR<br>[n=f(x)/n] |
|----|-------------------------------|-----|------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----------------|----------------------|
|    |                               | FK  | %    | FK | %     | FK | %     | FK | %     | FK | %     |                |                      |
| A  | Prestasi                      |     |      |    |       |    |       |    |       |    |       |                |                      |
| 1  | Memperoleh penghargaan        | 1   | 2,3% | 10 | 22,7% | 10 | 22,7% | 12 | 27,3% | 11 | 25,0% | 154            | 3,50                 |
| 2  | Memperoleh pengembangan karir | 3   | 6,8% | 7  | 15,9% | 14 | 31,8% | 8  | 18,2% | 12 | 27,3% | 151            | 3,43                 |
| B  | Terbentuknya jaringan kerja   |     |      |    |       |    |       |    |       |    |       |                |                      |

|   |                                  |   |       |    |       |    |       |    |       |    |       |     |      |
|---|----------------------------------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|------|
| 1 | Mampu berkoordinasi              |   |       |    |       | 8  | 18,2% | 22 | 50,0% | 14 | 31,8% | 182 | 4,14 |
| 2 | Terbuka dalam menerima informasi | 1 | 2,3%  | 1  | 2,3%  | 11 | 25,0% | 13 | 29,5% | 18 | 40,9% | 178 | 4,05 |
| C | Kesetiaan Terhadap Perusahaan    |   |       |    |       |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1 | Memberikan kontribusi            |   |       |    |       | 6  | 13,6% | 23 | 52,3% | 15 | 34,1% | 185 | 4,20 |
| D | Pembimbingan dan Sponsor         |   |       |    |       |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1 | Menerima <i>coaching</i>         | 6 | 13,6% | 13 | 29,5% | 12 | 27,3% | 6  | 13,6% | 7  | 15,9% | 127 | 2,89 |
| 2 | Menerima Pendidikan              | 8 | 18,2% | 12 | 27,3% | 10 | 22,7% | 6  | 13,6% | 8  | 18,2% | 126 | 2,86 |
| E | Memanfaatkan Peluang             |   |       |    |       |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1 | Peluang untuk tumbuh             | 6 | 13,6% | 12 | 27,3% | 13 | 29,5% | 7  | 15,9% | 6  | 13,6% | 127 | 2,89 |
| 2 | Diberikan informasi jabatan      | 6 | 13,6% | 9  | 20,5% | 19 | 43,2% | 6  | 13,6% | 4  | 9,1%  | 125 | 2,84 |
|   | RATA-RATA                        | 4 | 8%    | 7  | 16%   | 11 | 26%   | 11 | 26%   | 11 | 24%   | 151 | 3,42 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel pengembangan karir dari indikator pertama yaitu prestasi sampai dengan indikator terakhir yaitu memanfaatkan peluang. Indikator pertama yaitu prestasi pada pernyataan pertama yaitu memperoleh penghargaan jika prestasi kerja baik responden yang menjawab setuju sebanyak 27,3%, sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 22,7% responden menjawab netral, sebanyak 22,7% responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,5 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memperoleh penghargaan jika prestasi kerja baik. Dan pada pernyataan kedua yaitu memperoleh pengembangan karir jika prestasi kerja baik sebanyak 31,8% responden menjawab netral, sebanyak 27,3% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18,2% responden menjawab setuju, sebanyak 15,9% menjawab tidak setuju dan sebanyak 6,8% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,43 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan memperoleh pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja.

Pada indikator kedua yaitu terbentuknya jaringan kerja, pada pernyataan pertama yaitu mampu berkoordinasi dengan baik responden yang menjawab setuju sebanyak 50%, sebanyak 31,8% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 18,2% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan mampu berkoordinasi dengan baik. Dan pada pernyataan kedua yaitu terbuka dalam menerima informasi sebanyak 40,9% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 29,5% responden menjawab setuju, sebanyak 25% responden menjawab netral, sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan terbuka dalam menerima informasi.

Hasil penelitian pada indikator ketiga yaitu kesetiaan terhadap perusahaan dengan pernyataan memberikan kontribusi maksimal responden yang menjawab setuju sebanyak 52,3%, sebanyak 34,1% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 13,6% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memberikan kontribusi maksimal.

Selanjutnya indikator keempat yaitu pembimbingan dan sponsor, pada pernyataan pertama yaitu menerima *coaching* responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 29,5%, sebanyak 27,3% responden menjawab netral, sebanyak 15,9% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 13,6% menjawab sangat tidak setuju dan sebanyak 13,6% responden menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,89 (Netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan pembimbingan dan sponsor. Dan pada pernyataan kedua yaitu menerima pendidikan sebanyak 27,3% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 22,7% responden menjawab netral, sebanyak 18,2% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 18,2% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 13,6% responden menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,86 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden netral dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menerima pendidikan.

Terakhir pada indikator kelima yaitu memanfaatkan peluang, pada pernyataan pertama yaitu peluang untuk tumbuh responden yang menjawab netral sebanyak 29,5%, sebanyak 27,3% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 15,9% responden menjawab setuju, sebanyak 13,6% responden menjawab sangat tidak setuju dan sebanyak 13,6% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,89 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan peluang untuk tumbuh. Dan pada pernyataan kedua yaitu diberikan informasi jabatan sebanyak 43,2% responden menjawab netral, sebanyak 20,5% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 13,6% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 13,6% responden menjawab setuju dan sebanyak 9,1% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,84 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan diberikan informasi jabatan.

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan Hasil Penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja**

| NO | INDOKATOR                         | STS |   | TS |      | N  |       | S  |       | SS |       | NILAI<br>F (X) | TAFSIR<br>[n=f(x)/n] |
|----|-----------------------------------|-----|---|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|----------------|----------------------|
|    |                                   | FK  | % | FK | %    | FK | %     | FK | %     | FK | %     |                |                      |
| A  | Ketepatan Waktu                   |     |   |    |      |    |       |    |       |    |       |                |                      |
| 1  | Hadir tepat waktu                 |     |   |    |      | 5  | 11,4% | 18 | 40,9% | 21 | 47,7% | 192            | 4,36                 |
| 2  | Pekerjaan sesuai target           |     |   | 1  | 2,3% | 3  | 6,8%  | 18 | 40,9% | 22 | 50,0% | 193            | 4,39                 |
| B  | Pemanfaatan Sarana                |     |   |    |      |    |       |    |       |    |       |                |                      |
| 1  | Menjaga sarana dan prasarana      |     |   |    |      | 2  | 4,5%  | 19 | 43,2% | 23 | 52,3% | 197            | 4,48                 |
| 2  | Menggunakan fasilitas dengan baik |     |   | 1  | 2,3% | 2  | 4,5%  | 21 | 47,7% | 20 | 45,5% | 192            | 4,36                 |

|           |  |   |   |   |    |    |       |       |       |    |       |     |      |
|-----------|--|---|---|---|----|----|-------|-------|-------|----|-------|-----|------|
| C         | Tanggung jawab yang tinggi               |   |   |   |    |    |       |       |       |    |       |     |      |
| 1         | Mengerjakan pekerjaan dengan benar       |   |   |   |    | 3  | 6,8%  | 19    | 43,2% | 22 | 50,0% | 195 | 4,43 |
| 2         | Menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh |   |   |   |    | 1  | 2,3%  | 21    | 47,7% | 22 | 50,0% | 197 | 4,48 |
| D         | Ketaatan Terhadap Aturan Kantor          |   |   |   |    |    |       |       |       |    |       |     |      |
| 1         | Mentaati peraturan                       |   |   |   |    | 4  | 9,0%  | 20    | 45,5% | 20 | 45,5% | 192 | 4,36 |
| 2         | Menggunakan seragam lengkap              |   |   |   |    | 13 | 29,5% | 18    | 41,0% | 13 | 29,5% | 176 | 4,00 |
| RATA-RATA |  | 0 | 0 | 1 | 1% | 4  | 9%    | 19,25 | 44%   | 20 | 46%   | 192 | 4,36 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja dari indikator pertama yaitu ketepatan waktu sampai dengan indikator terakhir yaitu ketaatan terhadap aturan kantor. Indikator pertama yaitu ketepatan waktu pada pernyataan pertama yaitu hadir tepat waktu responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47,7%, sebanyak 40,9% responden menjawab setuju dan sebanyak 11,4% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,36 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan hadir tepat waktu. Dan pada pernyataan kedua yaitu pekerjaan sesuai target sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40,9% responden menjawab setuju, sebanyak 6,8% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,39 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan pekerjaan sesuai target.

Pada indikator kedua yaitu pemanfaatan sarana, pada pernyataan pertama yaitu menjaga sarana dan prasarana responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52,3%, sebanyak 43,2% responden menjawab setuju dan sebanyak 4,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,48 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan menjaga sarana dan prasarana. Dan pada pernyataan kedua yaitu menggunakan

fasilitas dengan baik 47,79% responden menjawab setuju, sebanyak 45,5% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 4,5% responden menjawab netral dan 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,36 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menggunakan fasilitas dengan baik.

Hasil penelitian pada indikator ketiga yaitu tanggung jawab yang tinggi, pada pernyataan pertama yaitu mengerjakan pekerjaan dengan benar responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50%, sebanyak 43,2% responden menjawab setuju dan sebanyak 6,8% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,43 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan mengerjakan pekerjaan dengan benar. Dan pada pernyataan kedua yaitu menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 47,7% menjawab setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,48 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan terbuka dalam menerima informasi.

Terakhir pada indikator keempat yaitu ketaatan terhadap aturan kantor, pada pernyataan pertama yaitu mentaati peraturan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45,5%, sebanyak 45,5% responden menjawab setuju dan sebanyak 9% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,36 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan mentaati peraturan. Dan pada pernyataan kedua yaitu menggunakan seragam lengkap sebanyak 41% responden menjawab setuju, sebanyak 29,9% menjawab sangat setuju dan sebanyak 29,9% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menggunakan seragam lengkap.

### 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan Hasil Penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel pengembangan karir sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja**

| NO        | INDOKATOR                            | STS |       | TS |       | N   |       | S    |       | SS |       | NILAI<br>F (X) | TAFSIR<br>[n=f(x)/n] |
|-----------|--------------------------------------|-----|-------|----|-------|-----|-------|------|-------|----|-------|----------------|----------------------|
|           |                                      | FK  | %     | FK | %     | FK  | %     | FK   | %     | FK | %     |                |                      |
| A         | Dorongan Agar Mencapai Sebuah Tujuan |     |       |    |       |     |       |      |       |    |       |                |                      |
| 1         | Memperoleh motivasi                  | 1   | 2,3%  | 4  | 9,1%  | 14  | 31,8% | 13   | 29,5% | 12 | 27,3% | 163            | 3,70                 |
| 2         | Mendapatkan bonus                    | 5   | 11,4% | 11 | 25,0% | 13  | 29,5% | 12   | 27,3% | 3  | 6,8%  | 129            | 2,93                 |
| B         | Semangat Dalam Bekerja               |     |       |    |       |     |       |      |       |    |       |                |                      |
| 1         | Sanggup menerima beban kerja         | 2   | 4,5%  | 1  | 2,3%  | 10  | 22,7% | 22   | 50,0% | 9  | 20,5% | 167            | 3,80                 |
| 2         | Mencapai target                      |     |       | 1  | 2,3%  | 4   | 9,1%  | 29   | 65,9% | 10 | 22,7% | 180            | 4,09                 |
| C         | Inisiatif yang tinggi                |     |       |    |       |     |       |      |       |    |       |                |                      |
| 1         | Bersedia lembur                      | 5   | 11,4% | 2  | 4,5%  | 7   | 16,0% | 22   | 50,0% | 8  | 18,2% | 158            | 3,59                 |
| 2         | Membantu rekan kerja                 |     |       |    |       | 6   | 13,6% | 21   | 47,7% | 17 | 38,6% | 187            | 4,25                 |
| D         | Memiliki Tanggung Jawab              |     |       |    |       |     |       |      |       |    |       |                |                      |
| 1         | Tanggung jawab atas pekerjaan        | 1   | 2,3%  |    |       | 1   | 2,3%  | 12   | 27,3% | 30 | 68,2% | 202            | 4,59                 |
| 2         | Siap menerima sanksi                 |     |       |    |       | 7   | 15,9% | 22   | 50,0% | 15 | 34,1% | 184            | 4,18                 |
| E         | Memiliki Hubungan Kemanusiaan        |     |       |    |       |     |       |      |       |    |       |                |                      |
| 1         | Berteman baik                        | 1   | 2,3%  |    |       | 2   | 4,5%  | 17   | 38,6% | 24 | 54,5% | 195            | 4,43                 |
| 2         | Menghindari konflik                  | 2   | 4,5%  | 1  | 2,3%  | 3   | 6,8%  | 15   | 34,1% | 23 | 52,3% | 188            | 4,27                 |
| RATA-RATA |                                      | 1,7 | 4%    | 2  | 5%    | 6,7 | 15%   | 18,5 | 42%   | 15 | 34%   | 175            | 3,98                 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi kerja dari indikator pertama yaitu dorongan agar mencapai sebuah tujuan sampai dengan indikator terakhir yaitu memiliki hubungan kemanusiaan. Indikator pertama dorongan agar mencapai sebuah tujuan pada pernyataan pertama yaitu memperoleh motivasi responden yang menjawab netral sebanyak 31,8%, sebanyak 29,5% responden menjawab setuju, sebanyak 27,3% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 9,1% responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,70 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memperoleh motivasi. Dan pada pernyataan kedua yaitu mendapatkan bonus sebanyak 29,5% responden menjawab netral dan sebanyak 27,3% responden menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,93 (netral). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden netral dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan pekerjaan mendapatkan bonus.

Pada indikator kedua yaitu semangat dalam bekerja, pada pernyataan pertama yaitu sanggup menerima beban kerja responden yang menjawab setuju sebanyak 50%, sebanyak 22,7% responden menjawab sangat setuju sebanyak 20,5% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 4,5% responden menjawab sangat tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,80 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan sanggup menerima beban kerja. Dan pada pernyataan kedua yaitu mencapai target sebanyak 65,9% responden menjawab setuju, sebanyak 22,7% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 9,1% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan mencapai target.

Hasil penelitian pada indikator ketiga yaitu inisiatif yang tinggi, pada pernyataan pertama yaitu bersedia lembur responden yang menjawab setuju sebanyak 50%, sebanyak 18,2% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 16% responden menjawab netral, sebanyak 11,4% responden menjawab sangat tidak setuju dan sebanyak 4,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,59 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan bersedia lembur. Dan pada pernyataan kedua yaitu membantu rekan kerja sebanyak 47,7% responden menjawab setuju, sebanyak 38,6% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 13,6% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan membantu rekan kerja.

Selanjutnya pada indikator keempat yaitu memiliki tanggung jawab, pada pernyataan pertama yaitu tanggung jawab atas pekerjaan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 68,2%, sebanyak 27,3% responden menjawab setuju dan sebanyak

2,3% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,59 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan tanggung jawab atas pekerjaan. Dan pada pernyataan kedua yaitu siap menerima sanksi sebanyak 50% responden menjawab setuju, sebanyak 34,1% responden menjawab sangat setuju dan 15,9% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,18 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan siap menerima sanksi.

Terakhir pada indikator kelima yaitu memiliki hubungan kemanusiaan, pada pernyataan pertama yaitu berteman baik responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54,5%, sebanyak 38,6% responden menjawab setuju, sebanyak 4,5% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,43 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan berteman baik. Dan pada pernyataan kedua yaitu siap menghindari konflik sebanyak 52,3% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 34,1% responden menjawab setuju, sebanyak 6,8% responden menjawab netral, sebanyak 4,5% responden menjawab sangat tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,27 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menghindari konflik.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan**

| NO | INDOKATOR               | STS |   | TS |      | R  |      | S  |       | SS |       | NILAI<br>F (X) | TAFSIR<br>[n=f(x)/n] |
|----|-------------------------|-----|---|----|------|----|------|----|-------|----|-------|----------------|----------------------|
|    |                         | FK  | % | FK | %    | FK | %    | FK | %     | FK | %     |                |                      |
| A  | <i>Quantity of work</i> |     |   |    |      |    |      |    |       |    |       |                |                      |
| 1  | Pekerjaan sesuai target |     |   | 1  | 2,3% | 2  | 4,5% | 23 | 52,3% | 18 | 40,9% | 190            | 4,32                 |
| 2  | Pekerjaan tepat waktu   |     |   | 1  | 2,3% | 3  | 6,8% | 19 | 43,2% | 21 | 47,7% | 192            | 4,36                 |

|           |                           |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
|-----------|---------------------------|---|-------|---|------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|------|
| B         | <i>Quality of work</i>    |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Mengerjakan dengan teliti |   |       |   |      | 4  | 9,1%  | 27 | 61,4% | 13 | 29,5% | 185 | 4,20 |
| 2         | Mengerjakan dengan rapi   |   |       |   |      | 2  | 4,5%  | 22 | 50,0% | 20 | 45,5% | 194 | 4,41 |
| C         | <i>Job knowledge</i>      |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Memiliki pengetahuan      |   |       | 1 | 2,3% | 5  | 11,4% | 22 | 50,0% | 16 | 36,4% | 185 | 4,20 |
| 2         | Memiliki pemahaman        |   |       | 1 | 2,3% | 12 | 27,3% | 17 | 38,6% | 14 | 31,8% | 176 | 4,00 |
| D         | <i>Creativeness</i>       |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Memberikan inovasi        | 1 | 2,30% | 3 | 6,8% | 16 | 36,4% | 18 | 40,9% | 6  | 13,6% | 157 | 3,57 |
| 2         | Memberikan ide            |   |       | 3 | 6,8% | 22 | 50,0% | 14 | 31,8% | 5  | 11,4% | 153 | 3,48 |
| E         | <i>Cooperation</i>        |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Mampu berkomunikasi       |   |       |   |      | 3  | 6,8%  | 23 | 52,0% | 18 | 40,9% | 191 | 4,34 |
| 2         | Menjaga hubungan baik     |   |       |   |      | 4  | 9,1%  | 18 | 40,9% | 22 | 50,0% | 194 | 4,41 |
| F         | <i>Dependability</i>      |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Memberikan kontribusi     |   |       | 1 | 2,3% | 7  | 15,9% | 28 | 63,6% | 8  | 18,2% | 175 | 3,98 |
| 2         | Menjaga nama baik         |   |       | 2 | 4,5% | 4  | 9,1%  | 15 | 31,8% | 23 | 52,3% | 191 | 4,34 |
| G         | <i>Initiative</i>         |   |       |   |      |    |       |    |       |    |       |     |      |
| 1         | Cepat mengambil keputusan |   |       | 3 | 6,8% | 17 | 38,6% | 14 | 31,8% | 10 | 22,7% | 163 | 3,70 |
| 2         | Menolong rekan kerja      |   |       |   |      | 8  | 18,2% | 25 | 56,8% | 11 | 25,0% | 179 | 4,07 |
| RATA-RATA |                           |   |       | 1 | 3%   | 8  | 18%   | 20 | 46%   | 15 | 33%   | 180 | 4,10 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.5. menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan dari indikator pertama yaitu *quantity of work* sampai dengan indikator terakhir yaitu *initiative*. Indikator pertama *quantity of work* pada pernyataan pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target responden yang menjawab setuju sebanyak 52,2%, sebanyak 40,9% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 4,5% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,32

(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Dan pada pernyataan kedua yaitu pekerjaan tepat waktu sebanyak 47,7% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 43,2% responden menjawab setuju, sebanyak 6,8% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,36 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan pekerjaan tepat waktu.

Pada indikator kedua yaitu *quality of work*, pada pernyataan pertama yaitu mengerjakan dengan teliti responden yang menjawab setuju sebanyak 61,4%, sebanyak 29,5% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 9,1% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan mengerjakan dengan teliti. Dan pada pernyataan kedua yaitu mengerjakan dengan rapi sebanyak 50% responden menjawab setuju, sebanyak 45,5% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 4,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,41 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan mengerjakan dengan rapi.

Pada indikator ketiga yaitu *job knowledge*, pada pernyataan pertama yaitu memiliki pengetahuan responden yang menjawab setuju sebanyak 50%, sebanyak 36,4% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 11,4% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memiliki pengetahuan. Dan pada pernyataan kedua yaitu memiliki pemahaman sebanyak 38,6% responden menjawab setuju, sebanyak 31,8% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 27,3% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan memiliki pemahaman.

Pada indikator keempat yaitu *creativity*, pada pernyataan pertama yaitu memberikan inovasi responden yang menjawab setuju sebanyak 40,9%, sebanyak 36,4%

responden menjawab netral, sebanyak 13,6% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 6,8% responden menjawab tidak setuju dan sebanyak 2,3% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,57 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memberikan inovasi. Dan pada pernyataan kedua yaitu memberikan ide 50% responden menjawab netral, sebanyak 31,8% responden menjawab setuju, sebanyak 11,4% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 6,8% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,48 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan memberikan ide.

Hasil penelitian pada indikator kelima yaitu *cooperation*, pada pernyataan pertama yaitu mampu berkomunikasi responden yang menjawab setuju sebanyak 52%, sebanyak 40,9% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 6,8% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,34 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan mampu berkomunikasi. Dan pada pernyataan kedua yaitu menjaga hubungan baik 50% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40,9% responden menjawab setuju dan sebanyak 9,1% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,41 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan mampu berkomunikasi.

Selanjutnya pada indikator keenam yaitu *dependability*, pada pernyataan pertama yaitu memberikan kontribusi responden yang menjawab setuju sebanyak 63,6% , sebanyak 18,2% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 15,9% responden menjawab netral dan sebanyak 2,3% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,98 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan memberikan kontribusi. Dan pada pernyataan kedua yaitu menjaga nama baik 52,3% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 31,8% responden menjawab setuju, sebanyak 9,1% responden menjawab netral dan sebanyak 4,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,34 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menjaga nama baik.

Terakhir pada indikator ketujuh yaitu *initiative*, pada pernyataan pertama yaitu cepat mengambil keputusan responden yang menjawab netral sebanyak 38,6%, sebanyak 31,8% responden menjawab setuju, sebanyak 22,7% responden menjawab sangat setuju dan sebanyak 6,8% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,70 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan cepat mengambil keputusan. Dan pada pernyataan kedua yaitu menolong rekan kerja 56,8% responden menjawab setuju, sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju dan 18,2% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,07 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kuesioner berkaitan dengan menolong rekan kerja.

#### 4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas 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 harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran itu bisa mengukur apa yang diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,297$ . Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel 4.6., tabel 4.7., tabel 4.8., dan tabel 4.9.

**Tabel. 4.6. 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 $r_{hitung} > 0,3$ |
|   | Memfaatkan Peluang                            |       |       |                           |
| 8 | Peluang untuk tumbuh                          | 0,885 | Valid | Karena $r_{hitung} > 0,3$ |
| 9 | Diberikan informasi jabatan                   | 0,631 | Valid | Karena $r_{hitung} > 0,3$ |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Data tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa 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. 4.7. 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 $r_{hitung} > 0,3$ |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Data tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa 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. 4.8. 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 $r_{hitung} > 0,3$ |

Sumber Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Data tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  yang disajikan pada kolom *Corrected 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. 4.9. 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 $r_{hitung} > 0,3$ |

Sumber Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Data tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa 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.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *cronbach alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas**

| NO | VARIABEL           | Cronbach $\alpha$ | 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 $\alpha > 0,6$ |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel Reliability Statistic (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS

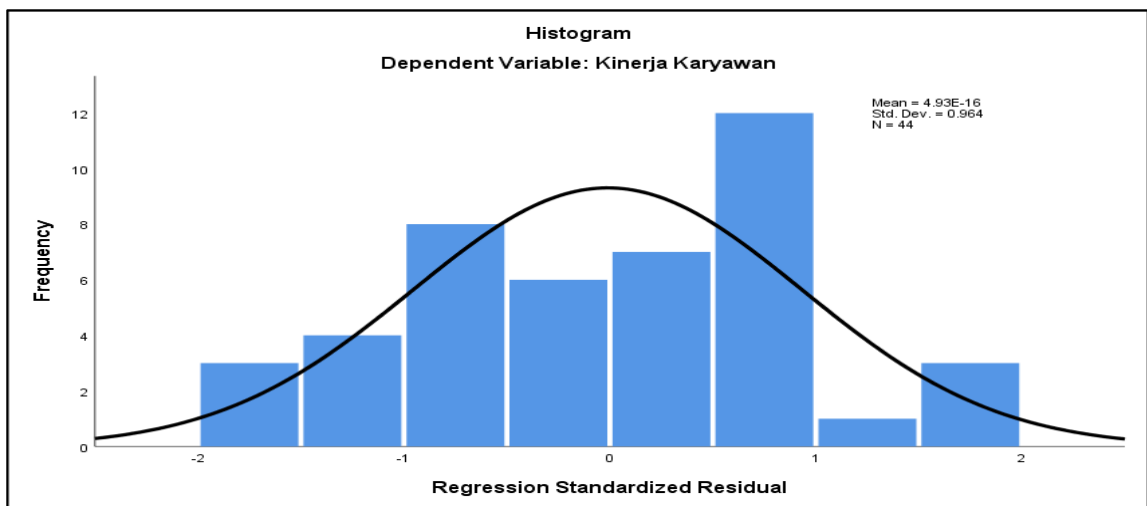
untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

#### 4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah 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.

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tiled)* > taraf nyata ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar 4.1. di bawah ini.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Pada grafik histogram gambar 4.1. 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 4.11. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov***

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N   |                | 44                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | 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 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.11. 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.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau  $VIF < 5$ . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

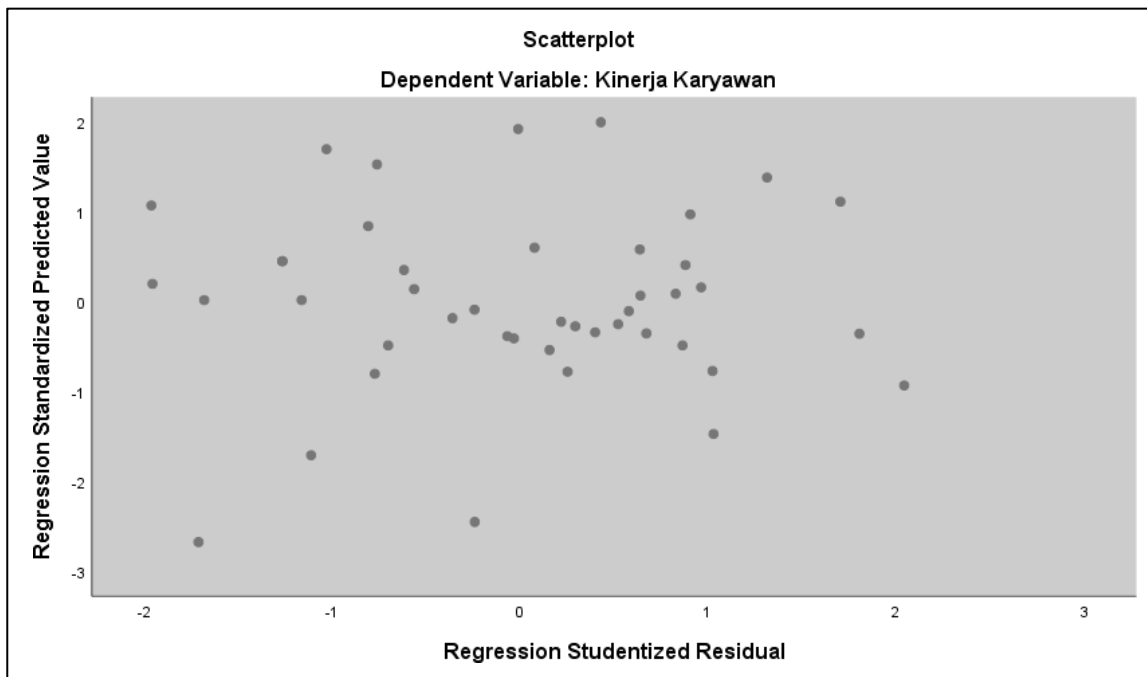
| VARIABEL           | COLLINEARITY STATISTIC |          |       |          |
|--------------------|------------------------|----------|-------|----------|
|                    | TOLERANCE              |          | VIF   |          |
|                    | HASIL                  | SIMPULAN | HASIL | SIMPULAN |
| 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 | $< 5$    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Data tabel 4.12. di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independennya yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang bearti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Grafik Scatterplot pda gambar 4.2.di atas 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 karyawam berdasarkan mauskan variabel independennya.

#### 4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan 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).

##### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

| 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 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

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

- c. 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

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

**Tabel 4.14. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1319.590       | 3  | 439.863     | 28.524 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 616.842        | 40 | 15.421      |        |                   |
| Total        | 1936.432       | 43 |             |        |                   |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.14 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.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Multi Rental Bogor, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat

dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 4.15. Koefisien Determinasi**

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .826 <sup>a</sup> | 0.681    | 0.658             | 3.9270                     | 2.107         |

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.15. 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.

#### 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Srikandi Multi Rental Bogor.

Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.12 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig -nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.16. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| VARIABEL           | T                   |                    | Sig   |                | KESIMPULAN                   |
|--------------------|---------------------|--------------------|-------|----------------|------------------------------|
|                    | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | 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       |

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

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 :

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

#### 5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.13 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen 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.

#### 4.2. Pembahasan

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.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **5.1. Simpulan**

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.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Manajemen PT. Srikandi Muli Rental perlu mempertimbangkan karyawan yang sudah lama bekerja untuk mendapatkan promosi atau bentuk pengembangan karir yang dapat memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha bekerja seperti karyawan terbaik bulanan, pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan.

3. Meningkatkan kontrol yang telah dilakukan saat ini kepada pegawai untuk datang tepat waktu, tertib dan teratur dalam bekerja.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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. Institus 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 Kompensansi, 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.
- Manimpurung, 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 Akutansi. 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. *Edunomika*. 5(2).