

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT. Duta Albasy)

Ardi Kurniawan^{*1}, Bayu Kurniawan², Rita Meiriyanti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

*e-mail: ardikr300499@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir menjadi sangat penting. PT. Duta Albasy sebagai objek penelitian memiliki kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Albasy. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuisioner yang disebarakan kepada 83 karyawan bagian produksi PT. Duta Albasy. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda juga mengonfirmasi hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Duta Albasy. Rekomendasi diberikan kepada manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Kata kunci : Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Motivasi kerja; Pengembangan karir; PT. Duta Albasy

ABSTRACT

Employee performance is a vital aspect of a company's success. To achieve optimal performance, factors such as work discipline, work motivation, and career development are crucial. PT. Duta Albasy, as the subject of this research, needs to deeply understand how these factors influence employee performance in their work environment. This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and career development on employee performance at PT. Duta Albasy. With a better understanding of the relationship between these variables, it is hoped that the company can improve their human resource management strategies. The research method employed is a quantitative approach with primary data collection through questionnaires distributed to 83 production department employees of PT. Duta Albasy. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple regressions, and hypothesis testing. The research results indicate a positive influence of work discipline, work motivation, and career development on employee performance. Multiple regression analysis also confirms a significant relationship between these variables. Based on these findings, it can be concluded that factors such as work discipline, work motivation, and career development play an important role in improving employee performance at PT. Duta Albasy. Recommendations are given to the company management to pay more attention to and enhance these factors.

Keywords : Career development; Employee performance; PT. Duta Albasy; Work discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini, pertumbuhan ekonomi di seluruh dunia, khususnya di Indonesia, sedang mengalami peningkatan pesat, yang menghasilkan persaingan yang semakin ketat di pasar. Semua perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik agar tetap eksis dan bersaing dengan yang lainnya. Ini menekankan peran penting sumber daya manusia dalam mengikuti perkembangan ekonomi dan mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan, dengan manajemen SDM bertanggung jawab atas pengembangan perusahaan. Manajemen SDM berperan dalam merencanakan, mengelola, dan mengawasi sumber daya manusia perusahaan (Belcourt et al., 2022; Tanjung, 2020; Tien et al., 2021). Manajer memiliki peran krusial dalam mengimplementasikan upaya-upaya ini; kegagalan dalam hal ini dapat menghambat keberhasilan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia berkualitas, profesional, dan efisien untuk bersaing secara global, karena kualitas SDM yang rendah akan

berdampak negatif pada kinerja karyawan (Rachman et al., 2023). Oleh karena itu, meskipun perencanaan telah tersusun dengan baik, kualitas SDM yang buruk akan merusak implementasinya.

Meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan menjadi fokus utama manajemen sumber daya manusia perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memantau dan menilai bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka serta mengukur pencapaian mereka secara akurat. Kinerja karyawan mencakup kontribusi mereka terhadap hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Maryani et al., 2021b)s. Selain kemampuan teknis, perusahaan juga menginginkan dedikasi dan tanggung jawab tinggi dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan peraturan, etika, dan moral, menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dianggap sebagai indikator utama dalam menilai prestasi kerja, yang mencakup hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dimiliki (Al-Jedaia & Mehrez, 2020).

Secara umum, kinerja yang optimal di sebuah perusahaan mencerminkan pencapaian standar yang telah ditetapkan guna mendukung tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan seringkali terukur dari kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi sumber daya manusia yang dimilikinya, karena kinerja yang meningkat akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan keseluruhan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Duta Albasy mengalami fluktuasi dalam jumlah produksi selama beberapa tahun terakhir. Antara tahun 2019 dan 2020, terdapat penurunan signifikan sebesar 44.679 pcs atau setara dengan 314.200 m³, sedangkan pada periode 2022-2023 terjadi penurunan sebanyak 50.096 pcs atau 1.903.648 m³. Hal ini menandakan adanya masalah dalam kinerja perusahaan yang termanifestasikan melalui penurunan produksi. Darmawan et al. (2020) menyatakan bahwa manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Oleh karena itu, fokus pada kinerja karyawan menjadi krusial. Kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menjadi indikator utama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti disiplin kerja turut berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karakter sumber daya manusia yang diperlukan dalam perusahaan salah satunya adalah individu yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi akan kedisiplinannya. Setiap individu dalam perusahaan harus menyadari betapa pentingnya menanamkan sikap kedisiplinan didalam maupun diluar pekerjaan. Semua individu disetiap perusahaan diwajibkan menanamkan sikap kedisiplinan karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab sebuah individu terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tidak hanya karyawan saja, perusahaan juga harus sangat memperhatikan hal tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan (Maryani et al., 2021a; Subakti et al., 2024). Perusahaan harus menetapkan dan menetapkan peraturan kedisiplinan dalam bekerja agar tugas-tugas dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan tertib. Peraturan ini dapat meliputi kehadiran karyawan yang harus tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa disertai alasan yang jelas atau diluar yang berhubungan dengan perusahaan. Diharapkan setiap individu mematuhi peraturan yang telah direncanakan dan ditetapkan agar segala proses dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk menunjang hal tersebut, perusahaan juga harus secara ketat dan tegas memberi sanksi dan hukuman terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan hal yang dapat bermanfaat kepada kedua belah pihak baik perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib, kelancaran pelaksanaan pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga diperoleh hasil yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Mereka akan bekerja secara fokus dan teratur sehingga akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun bagi pegawai, kedisiplinan akan menciptakan seorang yang menghargai waktu dan tenaga serta dapat mengelolanya dengan baik, selain itu tingkat kedisiplinan kerja yang terjaga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Silitonga & Faddila (2023), setiap individu didalam perusahaan harus bersedia menaati dan mematuhi seluruh peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan mematuhi peraturan secara tidak langsung akan berpengaruh baik terhadap hasil kerja karyawan.

Kenaikan tingkat kehadiran karyawan merupakan indikasi kedisiplinan yang baik, di mana kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi faktor utama. Namun, kurangnya semangat atau motivasi dalam bekerja seringkali menjadi penyebab utama ketidakmaksimalan kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan karyawan yang tercermin dari peningkatan tingkat absensi dari tahun 2019 hingga 2023. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sesuai dengan studi oleh Fitriani & Sugiatmono (2023), di mana motivasi yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan. da

Cruz Carvalho et al. (2020) menegaskan hubungan positif antara motivasi dan kinerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi cenderung mencapai hasil kerja yang baik. Sementara itu, menurut Akdere & Egan (2020), perusahaan dan karyawan saling mendukung dalam mencapai tujuan masing-masing, dengan perusahaan memberikan fasilitas untuk pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir menjadi faktor penting yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, kerjasama dan kesinambungan antara perusahaan dan karyawan sangatlah diperlukan.

Perusahaan bertanggung jawab atas pengembangan karir untuk mempersiapkan karyawan dengan kualitas dan pengalaman yang sesuai, memastikan bahwa saat dibutuhkan, karyawan telah memiliki keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ini melibatkan manajemen karir yang berperan dalam pemilihan, evaluasi, penugasan, dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan pengembangan karir harus dilakukan secara cermat untuk membantu karyawan mengidentifikasi kebutuhan profesional mereka dan menyelaraskan tujuan perusahaan dengan kebutuhan individu. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa seorang karyawan produksi dengan pengalaman kerja selama tujuh tahun, termasuk tiga tahun di perusahaan yang sama, belum melihat peningkatan karir yang jelas. Narasumber juga menyatakan bahwa kurangnya peluang promosi ke posisi yang lebih tinggi menjadi sumber kekhawatiran bagi mereka. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem pengembangan karir di perusahaan, termasuk meningkatkan transparansi dalam proses promosi dan memberikan dukungan yang lebih besar bagi pertumbuhan karir karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa sumber daya yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan berbagai pertimbangan seperti standar hasil kerja, target kerja atau kesepakatan lain yang disetujui secara bersama-sama didalam perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran manajemen karir yang efektif dalam memastikan pertumbuhan profesional karyawan dan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan strategi pengembangan karir mereka, sehingga dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan serta mencapai tujuan bisnis yang lebih baik secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah studi korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara numerik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Duta Albasy. Jumlah populasi sebanyak 100 karyawan. Sampel penelitian diambil sebanyak 83 responden yang dipilih secara acak. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Kuisioner berisi pertanyaan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Sedangkan, Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber seperti jurnal, penelitian terdahulu, dan dokumen perusahaan terkait. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang nilai 1-5. Instrumen penelitian berupa kuisioner yang merujuk pada DiRenzo et al. (2023), dimana data telah divalidasi dengan *pearson correlation* dan direliabilitasi menggunakan *Cronbach's alpha* sebelum penyebaran.

Penelitian ini melalui beberapa tahapan analisis data, seperti uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varians dari kesalahan model regresi tidak konstan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, dilakukan uji hipotesis dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil dari analisis data ini akan digunakan untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Albasy.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui profil dari para karyawan sebagai responden penelitian pada PT Duta Albasy mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja

Tabel 1. Klasifikasi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	43,3%
	Perempuan	47	56,7%
Usia	<20 tahun	14	16,9%
	21-24 tahun	33	39,8%
	25-29 tahun	21	25,3 %
	<20 tahun	14	16,9%
Jenjang Pendidikan	SMP/Sederajat	12	14,4%
	SMA/SMK/Sederajat	68	82%
	Sarjana/Diploma	3	3,6%
Lama Bekerja	<1 tahun	21	25,3 %
	1-3 tahun	36	43,3%
	4-6 tahun	14	16,9%
	>6 tahun	12	14,4%

Berdasarkan tabel 1, terdapat 83 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari segi jenis kelamin, sebanyak 43,3% responden adalah laki-laki, sedangkan 56,7% sisanya adalah perempuan. Dalam hal usia, mayoritas responden berusia 21-24 tahun (39,8%), diikuti oleh kelompok usia 25-29 tahun (25,3%), dan kurang dari 20 tahun (16,9%). Sedangkan dalam jenjang pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang SMA/SMK/Sederajat (82%), diikuti oleh SMP/Sederajat (14,4%), dan sisanya merupakan lulusan Sarjana/Diploma (3,6%). Dari segi lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun (43,3%), diikuti oleh kurang dari 1 tahun (25,3%), 4-6 tahun (16,9%), dan lebih dari 6 tahun (14,4%). Data ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang karakteristik responden yang dapat membantu dalam interpretasi hasil penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi, variabel, atau sisa memiliki distribusi yang menyerupai distribusi normal. Sebuah model regresi dianggap memadai jika data cenderung mengikuti pola distribusi normal. Jika hasil uji signifikansi menunjukkan nilai kurang dari 0,05, distribusi data dianggap tidak normal, sedangkan jika nilainya lebih dari 0,05, distribusi data dianggap normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33877585
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,083
	Negative	-,074
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

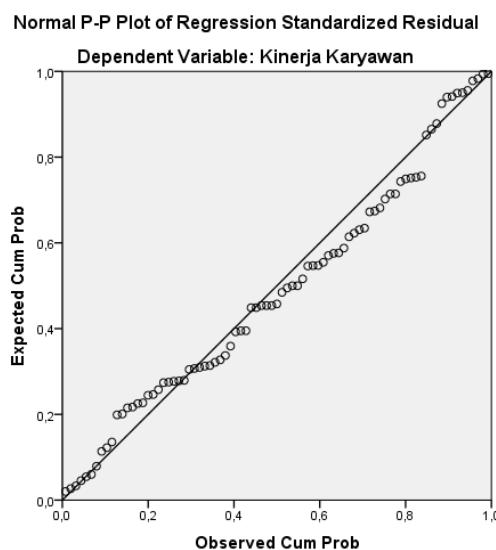
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal, ditandai dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

**Gambar 1.** Uji Normalitas P-Plot

Gambaran grafis menunjukkan bahwa titik-titik berada dekat dengan garis diagonal dan tersebar secara teratur. Semua titik mengikuti pola garis tanpa menyimpang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, hasil uji analisis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel dan analisis grafis menegaskan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel dalam sebuah model regresi. Suatu model regresi dianggap baik jika variabel independennya tidak saling berkorelasi. Ghazali (2018) menyarankan penggunaan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk menganalisisnya, di mana batas nilai tolerance yang diinginkan adalah 0,10 dan VIF sebesar 10. Sebuah variabel dianggap tidak berkorelasi jika nilai tolerance-nya lebih besar dari 0,10 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.087	6.596		.923	.359		
Disiplin Kerja	.649	.194	.335	3.341	.001	.842	1.187
Motivasi Kerja	.394	.245	.161	1.608	.112	.845	1.183
Pengembangan Karir	.511	.195	.264	2.624	.010	.836	1.196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi yang melebihi 0,10. Hal ini terkonfirmasi oleh angka toleransi variabel disiplin kerja sebesar 0,842, motivasi kerja sebesar 0,848, dan pengembangan karir sebesar 0,836. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF <10, dengan disiplin kerja memiliki VIF sebesar 1,187, motivasi kerja sebesar 1,183, dan pengembangan karir sebesar 1,196. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas karena semua variabel memiliki nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF <10.

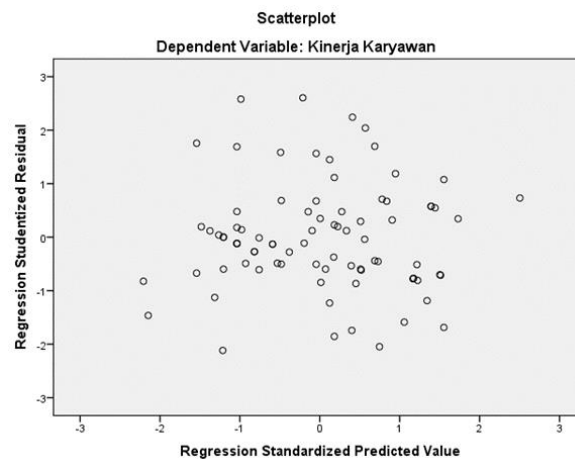
Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan 2 metode uji heteroskedastisitas, yaitu dengan uji glejser dan scatter plot. Model regresi dapat dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi pada nilai residual absolut yang diuji menggunakan metode Glejser melebihi ambang batas 0,05, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Ghazali (2018). Selain itu, evaluasi dapat dilakukan melalui visualisasi menggunakan grafik scatterplot yang disajikan dalam analisis.

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,031	4,133		-,249	,804
Disiplin Kerja	,228	,122	,224	1,871	,065
Motivasi Kerja	-,152	,153	-,119	-,993	,324
Pengembangan Karir	-,008	,122	-,008	-,066	,948

a. Dependent Variable: ABRESID

**Gambar 2.** Scatter Plot

Berdasarkan data dalam Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,065, nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,324, dan nilai signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0,948. Semua nilai signifikansi variabel tersebut melebihi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji Glejser setelah transformasi data tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Melalui visualisasi menggunakan scatter plot pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus atau acak, menunjukkan bahwa variabel tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel independen, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Teknik regresi berganda diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang relevan untuk dipertimbangkan dalam analisis. Informasi mengenai hasil analisis tersebut dapat ditemukan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.087	6.595		.923	.359
Disiplin Kerja	.649	.194	.335	3.341	.001
Motivasi Kerja	.394	.245	.161	1.608	.112
Pengembangan Karir	.511	.195	.264	2.624	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5, diperoleh suatu persamaan yang menyatakan kinerja karyawan (Y) sebagai fungsi dari variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3), yang ditulis sebagai $Y = 6,087 + 0,649 X_1 + 0,394 X_2 + 0,511 X_3$. Dalam persamaan tersebut, a merepresentasikan konstanta, B1 adalah koefisien disiplin kerja (X1), B2 adalah koefisien motivasi kerja (X2), B3 adalah koefisien pengembangan karir (X3), dan e adalah istilah error. Penjelasan mengenai persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,087, yang menandakan bahwa jika semua variabel independen, yakni disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir, memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 6,087. Selanjutnya, koefisien disiplin kerja (X1) sebesar 0,649, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,649 atau 64,9%, dan sebaliknya. Begitu pula dengan koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,394, yang menandakan jika motivasi kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y)

akan naik sebesar 0,394 atau 39,4%. Terakhir, koefisien pengembangan karir (X3) sebesar 0,511, menandakan jika pengembangan karir meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,511 atau 51,1%.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial dan simultan yang dinamai uji t dan uji f. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan penerimaan hipotesis. Sementara itu, uji F mengevaluasi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai F yang lebih besar dari tabel atau signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut dalam tabel 6 dan 7, penulis sajikan hasil uji t dan uji f secara berurutan.

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,087	6,596		,923	,359
Disiplin Kerja	,649	,194	,335	3,341	,001
Motivasi Kerja	,394	,245	,161	1,608	,112
Pengembangan Karir	,511	,195	,264	2,624	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448,200	3	149,400	12,912	,000 ^b
	Residual	914,089	79	11,571		
	Total	1362,289	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis pada Tabel 6, kesimpulan dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pertama, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 3,341, menandakan pengaruh positif yang signifikan dan menerima hipotesis pertama (H1). Kedua, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,112 > 0,05$ dengan t hitung sebesar 1,608, yang menolak hipotesis kedua (H2). Ketiga, variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 2,624, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selanjutnya, dari Tabel 7, F hitung sebesar 12,912 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, mengkonfirmasi penerimaan hipotesis keempat (H4). Oleh karena itu, secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil riset mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, didapati bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja ini menjadi aspek penting dalam konteks perusahaan, di mana peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Lotu et al. (2022) dan Wahyudi (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi

kinerja karyawan. Meskipun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh (Irawan et al., 2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,112 yang lebih besar dari nilai yang dianggap signifikan (0,05) dan t hitung sebesar 1,608 yang lebih kecil dari t tabel (1,663). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, mungkin disebabkan oleh kurangnya dukungan motivasi dari atasan terhadap bawahan. Temuan serupa didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dan Marlina & Febrian (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berkontradiksi dengan penelitian (Muna & Isnawati, 2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh temuan-temuan sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan diyakini menjadi salah satu alasan utama mengapa motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,010, dengan t hitung mencapai 2,624 yang melebihi nilai t tabel 1,663. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan harapan mendapatkan promosi ke level karir yang lebih tinggi. Studi ini menegaskan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Afriwahyuni et al. (2023), Basuki & Darsono (2022) dan A. Wahyudi & Mahargiono (2022) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa pengembangan karir berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian oleh Nuriyah et al. (2022) menemukan hasil yang berlawanan, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji juga menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari ambang batas yang ditetapkan. Oleh karena itu, penerapan ketiga faktor ini secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto & Wikan (2020) serta Damayanti et al. (2022) mendukung temuan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Albasy. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagai saran, disarankan agar perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala, meningkatkan sistem reward dan punishment untuk meningkatkan disiplin kerja, serta memotivasi karyawan melalui program-program insentif yang sesuai. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal melalui peningkatan faktor-faktor yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24586–24595.
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421.
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector:

- The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077–2088.
- Basuki, D. I. H., & Darsono, D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 39–53.
- Belcourt, M., Singh, P., Snell, S., & Morris, S. (2022). *Managing Human Resources 10CE*. Cengage Canada.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Damayanti, D., Nugroho, M. A. S., & Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93–101.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- DiRenzo, D., Saygin, D., de Groot, I., Bingham III, C. O., Lundberg, I. E., Needham, M., Park, J. K., Regardt, M., Sarver, C., & Song, Y. W. (2023). Reliability and validity of PROMIS physical function, pain interference, and fatigue as patient reported outcome measures in adult idiopathic inflammatory myopathies: International study from the OMERACT myositis working group. *Seminars in Arthritis and Rheumatism*, 58.
- Fitriani, A., & Sugiatmono, B. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cieasta Mandiri Sejahtera. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(2), 592–606.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiropuran. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021a). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021b). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2), 1–16. <https://www.ijosmas.org>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14–31.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayanan*. Nas Media Pustaka.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.
- Subakti, A., Syahrizal, A. I., & Kurniawan, E. D. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(1), 251–260.
- Tanjung, B. N. (2020). Human resources (HR) in education management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249.
- Tien, N. H., Jose, R. J. S., Ullah, S. E., & Sadiq, M. (2021). Development of human resource management activities in

- Vietnamese private companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4391–4401.
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273.