

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *HUSHPUPIES* PT TRANSMARCO KARAWACI TANGERANG

Rezah Rakista

Hari Subagio S.E, M.M

E-mail : rhazarakista@gmail.com ; harisubagio60@yahoo.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

The purpose of this research is to know whether the existence of Disciplinary work, influence and motivation of work and career development of employees on performance partially on PT Transmarco Karawaci Tangerang. The population in the study are employees at the Hushpuppies PT Transmarco Karawaci Tangerang with sampling techniques using sampling of saturated with number of respondents as many as 50 people. This research method using the method of multiple linear regression analysis. The results of this research show the value R Square (Adjusted R2) or square of the determinant of the coefficient R, shows. Adjusted R Square shows 0, 957 meaning of 95.7% of the value of the employee's Performance is affected by the variable Work Discipline, motivation and career development. While the rest of 4.3% (100%-95.7%) influenced by variables other than this research. Multiple linear regression equations are formed i.e. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. The conclusions of this research showed that Motivation and career development Work significant influential partially against the performance of Employees, while The discipline of work has no effect on performance of employees are partial.

Key words: Labor Discipline, motivation and career development Work performance of employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai merupakan unsur penting dalam pengelolaan modal dan fasilitas yang dimiliki oleh suatu organisasi dan berkaitan dengan penyediaan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang mengukur pencapaian kerja para pegawai di suatu organisasi. Selain disiplin kerja, aspek penting lain yang mempengaruhi pencapaian dari para pegawai yang bekerja di suatu organisasi adalah motivasi untuk bekerja. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir merupakan tiga hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari setiap organisasi dalam menjamin pencapaian hasil kerja secara optimal dari para pegawai yang mana disebut Kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang bisa saja berbeda bagi masing-masing orang, motivasi dalam bekerja memberikan pelayanan publik yang tidak selalu sama dan informasi dan keinginan yang berlainan dari setiap karyawan dalam proses pengembangan karirnya menjadikan kinerja dari para pegawai yang bekerja di bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang bisa menjadi baik atau tidak.

Batasan Masalah

Dari pembatasan masalah pada penelitian menjelaskan batasan-batasan masalah pada variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Pengembangan Karir adalah sebagai berikut :

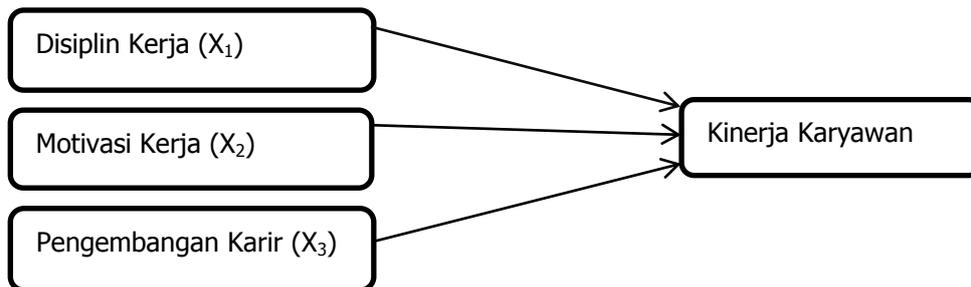
1. Objek penelitian adalah karyawan di Bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.
2. Penelitian dilakukan periode Oktober-Desember 2017.
3. Penelitian dibatasi pada variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan di bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan di bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di bagian bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁ : Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Pengembangan Karir secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Metodologi Penelitian

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, Metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan Sugiyono (2016:8).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakan penelitian ini berlokasi di Tangerang Karawaci pada bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang Jl. BojongLarang No. 6 (Karawaci), Tangerang, Banten 15115. Waktu penelitian selama 3 bulan, mulai dari Oktober – Desember 2017.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dalam menjalankan kinerja dibutuhkan manajemen kinerja yang baik, Wibowo (2013:7) Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai atas pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu.. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Dengan demikian apabila karyawan tersebut sering tidak menaati atau melanggar peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai sifat yang buruk, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan akan susah dicapai. Tetapi sebaliknya kalau semua karyawan taat pada peraturan atau bisa menegakkan disiplin. Maka karyawan tersebut mempunyai sikap atau mental yang baik, dan hasilnya juga akan baik, dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu Mulyadi (2015:88). Maka dari itu setiap pemimpin atau manajer harus selalu bisa memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya agar setiap karyawan atau pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat sesuai dengan target perusahaan atau organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk merealisasi hubungan antara individu sebagai pegawai dengan organisasi. Kondisi yang diperlukan terdapat 3 (tiga) hal yaitu: para pekerja mempunyai kesadaran dan paham bahwa setiap apa yang dikerjakan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, memahami tanggung jawab pengembangan karir dirinya sendiri, memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk mensepadankan posisi dengan jabatan/posisi yang tersedia Akhmad Subekhi, M.M. (2012:167)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahaminya dan kemudian diberi kesimpulan dari apa yang diteliti Sugiyono(2016:80). Populasi bukan hanya orang, melainkan obyek dan benda-benda lain..Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah beberapa bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi tersebut besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang populasi yang ada, misalnya karena faktor kekurangan dana, tenaga dan waktu yang singkat, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Sugiyono (2016:81). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen yang digunakan untuk meramalkan satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dengan pengujian program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 dan *Microsoft Excel* 2013 digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen tunggal dan beberapa variabel-variabel independen Silalahi (2012),. Secara umum persamaan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

Regresi Linier Berganda

Keterangan:

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

Y	: Kinerja Karyawan
X ₁	: Disiplin Kerja
X ₂	: Motivasi Kerja
X ₃	: Pengembangan Karir
α	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien Regresi
e	: Error

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1	26,120	9,414	,760	,872
X1-2	26,100	10,010	,674	,883
X1-3	26,080	10,198	,705	,880
X1-4	26,100	9,398	,799	,867
X1-5	26,040	9,876	,658	,885
X1-6	26,180	10,967	,522	,898
X1-7	26,140	9,592	,759	,872
X2-1	25,960	10,243	,703	,870
X2-2	26,000	9,673	,815	,855
X2-3	26,060	10,017	,737	,865
X2-4	26,060	10,139	,744	,865
X2-5	26,200	11,061	,523	,891
X2-6	26,200	10,816	,620	,879
X2-7	26,160	10,994	,636	,878
X3-1	61,760	57,492	,777	,957
X3-2	61,740	58,604	,731	,957
X3-3	61,720	59,553	,704	,958
X3-4	61,740	57,462	,811	,956
X3-5	61,680	58,222	,722	,958
X3-6	61,720	57,063	,847	,955
X3-7	61,660	59,617	,685	,958
X-8	61,680	57,365	,808	,956
X3-9	61,680	59,487	,703	,958
X3-10	61,520	58,459	,773	,957
X3-11	61,780	58,093	,758	,957
X3-12	61,620	57,138	,826	,956
X-13	61,660	57,249	,782	,956
X3-14	61,720	57,308	,785	,956
X3-15	61,720	57,798	,772	,957
Y1	25,460	12,049	,671	,857
Y2	25,320	11,855	,717	,851
Y3	25,680	11,202	,581	,879
Y4	25,280	11,920	,760	,846
Y5	25,320	12,753	,617	,864
Y6	25,240	12,880	,639	,862
Y7	25,420	12,371	,717	,852

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung untuk masing-masing *item* atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-7, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai dari r-hitung *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel sebesar 0,278

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja	,876	7
Disiplin Kerja	,895	7
Motivasi Kerja	,889	7
Pengembangan Karir	,960	15

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha 0,876 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah *reliable*.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64021400
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,073
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		,649
Asymp. Sig. (2-tailed)		,794

Berdasarkan tabel diatas, Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,794 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

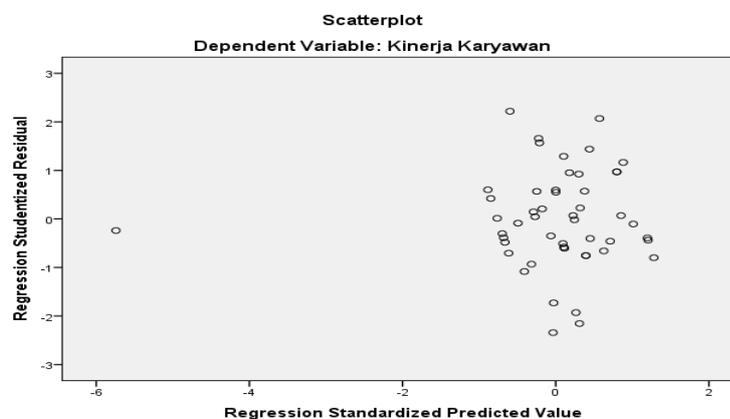
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,024	2,079		,974	,335		
Disiplin Kerja	,071	,120	,035	,591	,558	,252	3,971
Motivasi Kerja	1,570	,139	,701	11,272	,000	,227	4,403
Pengembangan Karir	,598	,164	,273	3,635	,001	,155	6,435

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variable independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variable independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar dari grafik diatas, terlihat titik-titik yang ada di grafik menyebar dengan acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar secara baik diatas maupun dibawah. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Korelasi

		Kinerja	Disiplin	Motivasi	Pengembangan Karir
Kinerja	Pearson Correlation	1	,825**	,969**	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Disiplin	Pearson Correlation	,825**	1	,790**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,969**	,790**	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,918**	,862**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa korelasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Nilai *Pearson correlation* variabel Disiplin Kerja(X_1) dan Kinerja Karyawan(Y) adalah 0,825 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika Disiplin Kerja tidak memadai / menurun, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.
2. Nilai *Pearson correlation* variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan(Y) adalah 0,969 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika motivasi kerja tidak memadai / menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Nilai *Pearson correlation* variabel Pengembangan Karir (X_3) dan Kinerja Karyawan(Y) adalah 0,918 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika pengembangan karir meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika pengembangan karir tidak memadai / menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,024	2,079		,974	,335		
	Disiplin Kerja	,071	,120	,035	,591	,558	,252	3,971
	Motivasi Kerja	1,570	,139	,701	11,272	,000	,227	4,403
	Pengembangan Karir	,598	,164	,273	3,635	,001	,155	6,435

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 2,024 + 0,071 X_1 + 1,570 X_2 + 0,598 X_3 + \epsilon$$

(0,591) (11,272) (3,635)

Pada tabel diatas terlihat bahwa:

- a. Konstanta 2,024 artinya jika Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 2,024
- b. Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,071 artinya peningkatan nilai Disiplin Kerja sebesar 1 unit akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,071 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu dengan cara Disiplin Kerja yang disertai *Punishment* (hukuman) atau sanksi yang tegas.

- c. Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1,570 artinya peningkatan nilai Motivasi Kerja sebesar 1 unit akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,570 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu dengan cara Motivasi Kerja yang berupa pemberian bonus, insentif, jenjang karir dan *Allowence* (fasilitas).
- d. Koefisien Regresi variable Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,598 artinya peningkatan nilai pengembangan karir sebesar 1 unit akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,598 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembang Karir dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu dengan cara Pengembangan Karir yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya dengan cara promosi jabatan dan pemberian penghargaan.

Uji T-test (Uji -t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,024	2,079		,974	,335		
Disiplin Kerja	,071	,120	,035	,591	,558	,252	3,971
Motivasi Kerja	1,570	,139	,701	11,272	,000	,227	4,403
Pengembangan Karir	,598	,164	,273	3,635	,001	,155	6,435

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Disiplin Kerja (X_1)

- T_{hitung} Disiplin Kerja (0,591) < t_{tabel} (1,679), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- Sig. Disiplin Kerja (0,558) > alpha (0,05), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
Artinya, variabel Disiplin Kerja(X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Motivasi Kerja (X_2)

- T_{hitung} Motivasi Kerja (11,272) > t_{tabel} (1,679), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- Sig. Motivasi Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengembangan Karir (X_3)

- T_{hitung} Pengembangan Karir(3,635) > t_{tabel} (1,679), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.
- Sig. Pengembangan Karir (0,001) < alpha (0,05), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Jadi hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat variabel Disiplin Kerja yang tidak pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980 ^a	,960	,957	1,69285	1,296

Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjusted R Square*. Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,957artinya sebesar 95,7% dari nilaiKinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya sebesar 4,3% (100% - 95,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 0,591 lebih kecil dari t_{tabel} 1,679, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,558 lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian variabel Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_2 ditolak H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 11,272 lebih besar dari t_{tabel} 1,679 serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih besar dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

3. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_3 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 3,635 lebih besar dari t_{tabel} 1,679, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.
2. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.
3. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Hushpuppies* PT Transmarco Karawaci Tangerang.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan memperhatikan segala aspek disiplin kerja baik fisik dan non fisik secara baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman dengan disiplin kerjanya dan kinerja pun dapat meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan tetap menjaga dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja diantaranya seperti adanya pemberian penghargaan dengan cara promosi jabatan, adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, serta pemenuhan kesejahteraan bagi karyawan sehingga dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan tetap menjaga dan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangankarir diantaranya seperti adanya pemberian penghargaan dengan cara promosi jabatan, adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, serta pemenuhan kesejahteraan bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. 2015. *Manajemen Edisi Kedua*. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Yogyakarta : BPFU Universitas Gajah Mada
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor:In Media.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakum
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV ALVABETA.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suparyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan keunggulan berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta : ANDI.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

DAFTAR JURNAL

- Paruru, Joyce Lopian, Hendra N. Tawas. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AirManado". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.1 Maret 2016. 2303-1174
- Sudarmo, Hendika Swasti Lukita. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan". *Jurnal Sains Terapan*. Vol.2 No.1, 2406-8810
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I Wayan Mudiarta Utama. 2016. "Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 No.9, 2302-8912
- Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I Rori. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori". *Agri-SosioEkonomi Unsrat*. Vol.12 No 3A, 1907-4298