

Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan PT SatNusa Persada Tbk

Safitriani¹, Hendri Herman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb160910299@upbatam.ac.id

Abstract

At present, employee management is very important for the company. Therefore, companies should be able to educate their workers, such as doing good discipline, developing employee careers, and providing motivation to employees, so that the creation of good performance for the company. The purpose of this research is to test and analyse the influence of discipline, career development and motivation towards employee performance. This research was conducted at PT SatNusa Persada TBK in Batam. Samples taken with non probability sampling techniques by purposive sampling method, and data collection techniques using survey method through questionnaires. The size of the samples taken using the Slovin formula is 152 respondents. Data processing methods use multiple linear regression methods with SPSS aids (Statistical Product and Service Solution) version 25. The calculation result of coefficient of determination (R²) obtained by 0.906 or 90.6% of employee performance variables (Y) can be explained by disciplinary variables, career development and motivation while the remaining 9.4% is influenced by other factors not included in this study. Based on the results of the test, it is known that discipline, career development and motivation are influential and significant to the employee's performance.

Keywords: Career Development; Discipline; Employee Performance; Motivation.

PENDAHULUAN

Pada sekarang ini di era globalisasi, pengelolaan manajemen karyawan salah satu bagian terpenting pada perusahaan. Karyawan merupakan ujung tombak untuk berjalannya suatu perusahaan, karyawan berperan penting untuk kesuksesan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu mendidik, memberikan motivasi terhadap karyawan. Dengan memberikan *training* sesuai bagian dan kebutuhan karyawan guna untuk pengembangan diri karyawan yang kedepannya akan berdampak positif terhadap tercapainya visi misi perusahaan. Perusahaan juga harus mampu membuat para pekerjanya bekerja secara nyaman, memiliki rasa saling bekerjasama sehingga ritme kerja berjalan dengan kondusif.

Perusahaan harus membuat *standart* operasional yang mengatur sistem kerja sehingga tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. *Standart* operasional perusahaan harus dibuat oleh perusahaan berdasarkan bagian masing-masing, guna memperjelas alur kerja. Pada *standart* operasional perusahaan juga harus jelas tertulis tujuan dari dibentuknya suatu posisi kewajiban yang diberikan kepada para pekerja, sehingga penjabaran mengenai pekerjaan tersebut bisa dikerjakan yang bersangkutan sesuai *standart* operasional perusahaan, keterkaitan antara satu bagian dengan bagian lainnya dengan jelas. Guna tercapai tujuan perbagian kerja perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan sosial karyawannya, seperti rumah, transportasi, kesehatan, jaminan hari tua, bonus-bonus bagi karyawan yang berprestasi untuk memicu semangat karyawan berlomba dalam prestasi kerja. Karyawan harus memiliki *work discipline* yang tinggi maka akan berdampak positif untuk perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Burhannudin, Zainul, dkk, 2019: 193) yang menyatakan bahwa bagian *company* manajemen membuat kualitas bekerja yang baik dalam perusahaan,

untuk guna mencapai tujuan perusahaan. Bukan hanya menciptakan disiplin pada diri karyawan, tetapi perusahaan juga bisa membantu para pekerja untuk mengembangkan karir mereka dengan cara melakukan *training* pada setiap karyawannya guna untuk peningkatan kualitas diri, berupa pendidikan untuk mengikuti perkembangan teknologi. Melakukan *training* secara berkala, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Kemudian, perusahaan mempunyai para pekerja yang berkualitas. Lalu, perusahaan memberikan jenjang karir kepada para pekerja (Sutoro, 2019: 134).

Setelah pengembangan karir diberikan pada setiap masing-masing para pekerja, karyawan harus mampu memotivasi diri mereka menjadi lebih baik lagi. Untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan sebagaimana mestinya, maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Sehingga para pekerja memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dengan selalu berpikir positif serta memiliki semangat kerja (Aidin Bentar, Purbangkoro, 2017: 1). Setelah semuanya dilakukan atau dijalankan dengan baik oleh karyawan, maka mereka mampu dengan baik bekerja secara tim maupun individu dengan hasil yang memuaskan sehingga berpengaruh kepada kinerja setiap karyawan (Satriadi, Agusven, Kusumah, 2018: 8). Sehingga perusahaan mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut, ketika semua karyawan mampu menjalankannya dengan baik.

KAJIAN TEORI

Disiplin

(Marpaung, Rangkuti, dkk, 2019: 120), Makna lain disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen dalam memperoleh pedoman perusahaan. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2019: 97), disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Terdapat lima indikator disiplin, yaitu: (Marpaung, Rangkuti, dkk, 2019: 121).

1. Kesadaran yaitu tingkah laku dari setiap diri para pekerja dalam mematuhi aturan dan tahu dengan tanggung jawabnya.
2. Kesiediaan yaitu pegawai harus sedia dan siap dengan aturan perusahaan.
3. Peraturan yang tegas dari perusahaan maka karyawan akan tertib dan disiplin.
4. Diberikan hukuman kepada setiap para pekerja, agar para pekerja menaati aturan di perusahaan.
5. Dengan dibuatnya *standart* operasional perusahaan, maka semua akan berjalan dengan baik dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas yang baik.

Pengembangan Karir

(Busro, 2018: 275), pengembangan karir merupakan *continue* proses pada karyawan melalui tata cara perorangan guna untuk tercapainya perencanaan karir karyawan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan. Menurut (Sutoro, 2019: 134), pengembangan karir merupakan kegiatan untuk membantu *maximal progress* setiap karyawan menjadi lebih baik. Pengembangan karir diukur dengan berbagai indikator sebagai berikut: (Sutoro, 2019: 134).

1. Pendidikan dan pelatihan karyawan untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur.
2. Promosi jabatan pada karyawan atau pemindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
3. Rotasi penugasan seorang karyawan bertujuan menjaga keseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, dalam berbagai kedudukan dalam suatu unit organisasi.

Motivasi

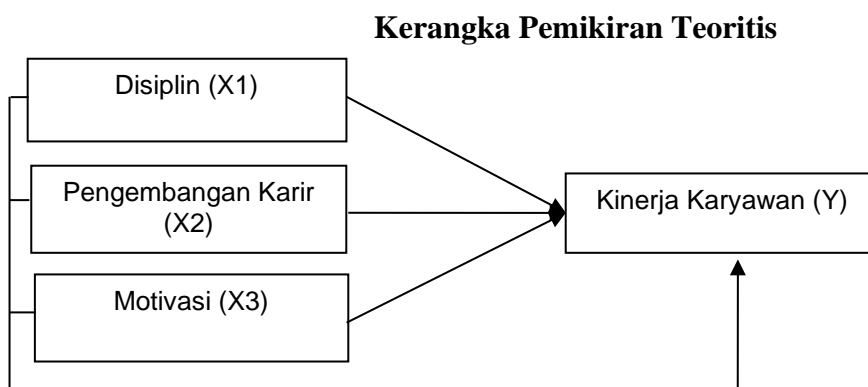
Selanjutnya menurut (Pribadi Agung, 2019: 65), motivasi merupakan suatu harapan yang mendorong diri seseorang untuk bekerja seoptimal mungkin demi terciptanya suatu tujuan. Indikator pokok motivasi, sebagai berikut: (Adha, Qomariah, dkk, 2019: 53-54).

1. Kebutuhan fisik, seperti kebutuhan akan fasilitas penunjang.
2. Kebutuhan rasa aman, seperti kebutuhan rasa aman fisik.
3. Kebutuhan sosial, seperti interaksi antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, seperti kebutuhan akan status, perhatian, pujian.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, seperti motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pekerja.

Kinerja Karyawan

(Herman, 2017: 35), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Menurut (Bentar Aidin, Purbangkoro, dkk, 2017: 5), kinerja yaitu hasil kerja dari setiap karyawan yang mencerminkan kualitas dan kuantitas. Terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu: (Sutoro, 2019: 134).

1. Prestasi kerja, hasil kerja secara *quality & quantity* yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab.
2. Kualitas kerja, ialah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
3. Kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja .
4. Tanggung Jawab, pegawai sadar akan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk.
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk.
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk.
- H4 : Disiplin, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ialah prosedur dan panduan guna menghasilkan cetak biru penelitian, maka pola penelitian harus disusun sebelum melakukan *observation*. Pola *observation*

biasanya diposisikan diawal bab atau *theory*, agar dapat memberikan petunjuk yang terstruktur kepada pengkaji/penelaah untuk aktivitas wajib dilakukan. Sehubungan hal tersebut, penjabaran yang terdapat pada pola *observation* umumnya ilustrasi *methode* penelitian. Penulis memakai *methode observation quantitative* adalah suatu *process observation* bersifat *linier*, tahapan dari rangkaian terjabar secara terperinci, dari rumusan masalah, *theorize*, *hypothesize*, *collecting data*, *analysis data* dan membuat kesimpulan serta memberikan opinion (Sanusi, 2011: 14).

Populasi dan Sampel

Populasi ini di ambil dari data karyawan pada departemen sebanyak 245 karyawan. Penelitian tersebut menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel yang akan disebar pada responden. Dari Teknik tersebut bahwa peneliti mengasumsi toleransi batas kesalahan 5% dan hasilnya peneliti akan mengambil sampel sebanyak 152 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Methode yang dilaksanakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data adalah dalam bentuk daftar pernyataan (*questionnaire*), melakukan *survey* dengan membagikan kuesioner pada 152 *respondent*. Penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui data yang diambil. Dengan memberikan *questionnaire* kepada *respondent* Peneliti ini menggunakan skala likert yaitu (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat setuju (Sanusi, 2011: 60). Penggunaan analisis pada *observation* ini dengan *analysis quantitative* atau disebut juga *analysis statistik*. Untuk mengolah hasil data maka memakai *analysis quantitative* yaitu *multiple linear regression analysis*. Selanjutnya menggunakan *validity test*, *reliability test*, *normality test*, *multicollinearity test*, *heteroscedasticity test*, *test the coefficient of determination*, *test t and test F*.

HASIL PENELITIAN

Analysis Descriptive

Dilihat dari pernyataan *variable (X1)* keseluruhan jumlah nilai 3064, skor untuk indikator kesadaran ialah 589, skor untuk indikator kesediaan ialah 615, skor untuk peraturan ialah 613, skor untuk indikator hukuman ialah 633 dan skor untuk indikator tata tertib ialah 614. Indikator yang paling besar ialah hukuman dan indikator yang harus diperhatikan ialah kesadaran. Dari total jawaban rata-rata ialah 613 maka berdasarkan analisis deskriptif variabel disiplin (*X1*), angka tersebut dapat dikategorikan setuju.

1. Dari pernyataan variabel pengembangan karir (*X2*) keseluruhan jumlah pernyataan yaitu 1858. Skor untuk indikator pendidikan dan pelatihan ialah 612, indikator untuk promosi jabatan ialah 633 dan indikator untuk rotasi penugasan ialah 613. Indikator yang paling besar ialah promosi jabatan dan indikator yang harus diperhatikan ialah pendidikan dan pelatihan. Dari total jawaban yang didapatkan nilai skor rata-rata 619 maka berdasarkan analisis deskriptif variabel pengembangan karir (*X2*) angka tersebut dapat dikategorikan setuju.
2. Dari pernyataan variabel motivasi (*X3*) keseluruhan jumlah pernyataan yaitu 2983. Skor untuk indikator kebutuhan fisik yaitu 590, indikator untuk kebutuhan rasa aman ialah 596, indikator untuk kebutuhan sosial ialah 598, indikator untuk kebutuhan akan penghargaan yaitu 596, dan indikator untuk kebutuhan dorongan mencapai tujuan ialah 603. Indikator yang paling besar ialah kebutuhan dorongan mencapai tujuan dan indikator yang harus diperhatikan ialah kebutuhan fisik. Dari keseluruhan total jawaban yang dihasilkan nilai skor rata-rata 597 maka berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi (*X3*) angka tersebut dapat dikategorikan setuju.

3. Dari pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) keseluruhan jumlah pernyataan ialah 2400. Skor untuk indikator prestasi kerja yaitu 599, indikator untuk kualitas kerja ialah 601, indikator untuk kuantitas kerja ialah 595 dan indikator untuk tanggung jawab yaitu 605. Indikator yang paling besar ialah tanggung jawab dan indikator yang harus diperhatikan ialah kuantitas kerja. Dari keseluruhan total jawaban yang dihasilkan nilai skor rata-rata 600, maka berdasarkan *analysis descriptive variable* kinerja karyawan (Y) angka tersebut dapat dikategorikan setuju.

Hasil Validity Test

Tabel 1. Hasil Validity Test Disiplin

No	Pernyataan	Koefisien korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	X _{1.1}	0,804	0,159	Valid
2	X _{1.2}	0,843	0,159	Valid
3	X _{1.3}	0,735	0,159	Valid
4	X _{1.4}	0,641	0,159	Valid
5	X _{1.5}	0,849	0,159	Valid

(Sumber: Hasil Data Setelah Dikelola SPSS 25, 2019)

Menunjuk *table* ke 1 ditarik kesimpulan variabel disiplin menghasilkan skala $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159). Sehingga ke 5 pernyataan tersebut valid & bisa digunakan untuk mengukur *discipline variable*.

Tabel 2. Hasil Validity Test Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Koefisien korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	X _{2.1}	0,806	0,159	Valid
2	X _{2.2}	0,772	0,159	Valid
3	X _{2.3}	0,727	0,159	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Pernyataan variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159), dapat diartikan instrument data yang dihasilkan valid. Maka, dari itu dapat diterapkan di tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Validity Test Motivasi

No	Pernyataan	Koefisien korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	X _{3.1}	0,726	0,159	Valid
2	X _{3.2}	0,807	0,159	Valid
3	X _{3.3}	0,808	0,159	Valid
4	X _{3.4}	0,713	0,159	Valid
5	X _{3.5}	0,792	0,159	Valid

(Sumber: Setelah Dikelola Menghasilkan Data SPSS 25, 2019)

Melihat *table* ke 3 tersebut diketahui semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159), hasil tabel diatas dinyatakan valid serta bisa diterapkan guna variabel motivasi dapat diukur.

Tabel 4. Hasil Validity Test Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Koefisien korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	Y ₁	0,800	0,159	Valid
2	Y ₂	0,805	0,159	Valid
3	Y ₃	0,706	0,159	Valid
4	Y ₄	0,818	0,159	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Menunjuk *table* ke 4 tersebut diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki skala $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159). Sehingga ke 4 pernyataan tersebut valid dan bisa diterapkan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Hasil Reliability Test**Tabel 5. Hasil Reliability Test**

No	Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin (X ₁)	0,873	> 0,60	Reliable
2	Pengembangan Karir (X ₂)	0,863	> 0,60	Reliable
3	Motivasi (X ₃)	0,866	> 0,60	Reliable
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	> 0,60	Reliable

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Table ke 5 disimpulkan semua *variable dependent* kinerja karyawan serta *variable independent* disiplin, pengembangan karir dan motivasi memiliki hasil *cronbach's alpha* melebihi skala batas *alpha* 0,60. Sehubungan dengan hal tersebut disimpulkan bahwa semua *variable* pada *observation* ini dapat dikatakan *reliable*.

Hasil Normality Test**Tabel 6. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	,62381889
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,045
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas, ditarik kesimpulan bahwa nilai *probability sig (2 tailed) variable* disiplin, pengembangan karir serta *motivation* sebesar 0,069 > signifikan *alpha* 0,05. Maka hasil *observation* dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Hasil Multicollinearity Test**Tabel 7. Hasil Multicollinearity Test**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin	0,196	5,106
Pengembangan_Karir	0,199	5,037
Motivasi	0,970	1,031

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Hasil beberapa *linear test* ditunjukkan di tabel 7, dimana *VIF* < 10, nilai toleransi dari 3 *variable independent* adalah disiplin, pengembangan karir dan *motivation* > 0,1. Ini berarti bahwa belum ada masalah *multicollinearity* antara *variable* dalam *regression variabel*.

Hasil Heteroscedasticity Test**Tabel 8. Hasil Heteroscedasticity Test**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,524E-16	,536		,000	1,000
1 Disiplin	,000	,046	,000	,000	1,000
Pengembangan karir	,000	,072	,000	,000	1,000
Motivasi	,000	,020	,000	,000	1,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Bila nilai probabilitas / tingkat signifikansi ialah 0,05, dikatakan model tiada mengalami gejala *heteroscedasticity*. Tabel 8 diatas, menunjukkan semua *variable independent* memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga mereka tidak menunjukkan gejala *heteroscedasticity*.

Hasil Multiple Linear Regression Analysis

Tabel 9. Hasil Multiple Linear Regression Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,455	,536		4,577	,000
1 Disiplin	-,224	,046	-,275	-4,817	,000
Pengembangankarir	,262	,072	,205	3,620	,000
Motivasi	,746	,020	,965	37,655	,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Menunjuk *table 9* maka diperoleh persamaan *multiple linear regression* sebagai berikut:

$$Y = 2,455 + (-0,224)X_1 + 0,262X_2 + 0,746X_3.$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,455 dengan kata lain *discipline variable* (X_1), pengembangan karir (X_2), serta motivasi (X_3) menghasilkan skala 0, lalu *variable* kinerja karyawan akan menghasilkan skala 2,455.
2. Skala *regression coefficient* pada *discipline variable* (X_1) ialah berpengaruh *negative* dan signifikan senilai -0,224 hal tersebut mengartikan *discipline variable* (X_1) naik sebesar 1 satuan, *variable* kinerja karyawan turun senilai 0,224.
3. Skala *regression coefficient* pada *variable* pengembangan karir (X_2) ialah positif berskala 0,262 poin tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skala *variable* kinerja karyawan. Jika *variable* pengembangan karir (X_2) > 1% / 1 point, lalu kinerja *variable* karyawan akan naik 0,262.
4. Skala *regression coefficient* pada *motivation variable* (X_3) ialah positif sebesar 0,746 dan hal ini mengartikan semakin tinggi skala kinerja *variable* karyawan. Bila *motivation variable* (X_3) > 1% / 1 poin, maka kinerja *variable* karyawan ikut naik 0,746.

Hasil Test the Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 10. Hasil Test the Coefficient of Determination (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,952 ^a	0,906	0,904	0,630

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Menurut tabel 10 diambil kesimpulan bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0,906 atau sebesar 90,6%. Mengartikan kinerja *variable* pegawai dapat dijelaskan oleh *discipline variable*, pengembangan karir, dan motivasi 90,6% sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh *factor* lain diluar model *observation* tersebut.

Hasil Test T

Tabel 11. Hasil Test T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,455	,536		4,577	,000
1 Disiplin	-,224	,046	-,275	-4,817	,000
Pengembangankarir	,262	,072	,205	3,620	,000
Motivasi	,746	,020	,965	37,655	,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

1. Terlihat pada hasil *Test T* memakai SPSS versi 25 maka skala t_{hitung} *discipline variable* - 4,817 > 1,976 (t_{tabel}) & skala *significant* 0,000 < 0,05. Memberikan arti variabel disiplin

(X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka, hipotesis pertama diterima.

2. Berdasarkan hasil *Test T* menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir $3,620 > 1,976$ (t_{tabel}), nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima.
3. Melihat hasil uji *t* menggunakan SPSS versi 25 diketahui skala t_{hitung} variabel motivasi $37,655 > 1,976$ (t_{tabel}) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Memberikan arti motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis ketiga diterima.

Hasil Test F

Tabel 12. Hasil Test F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	564,502	3	188,167	473,927	,000 ^b
1 Residual	58,762	148	,397		
Total	623,263	151			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2019)

Menurut hasil *observation*, poin f_{hitung} $473,927 > f_{tabel}$ $3,06$, nilai ini *significant* diperoleh $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan disiplin, pengembangan karir dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima.

PENUTUP

Penjabaran *observation* tersebut diatas, peneliti telah menjelaskan di hasil & pembahasan. Intisarinya adalah:

1. Disiplin berdampak significant terhadap kinerja karyawan *department* asus di pt sat nusa persada tbk batam. Disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) berpengaruh *negative* secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengembangan karir berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *department* asus pada pt sat nusa persada tbk di batam. Memberi pengertian variabel motivasi (X_2) memiliki dampak pada kinerja karyawan (Y).
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diambil kesimpulan variabel motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Disiplin, pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt sat nusa persada tbk di batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks, Index Google Scholar*, 4(1), 47–62.
- Aidin Bentar, Purbangkoro, P. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Index Sinta 4*, 3(1), 1–17.
- Asri, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat (Bank Nagari). *Index Google Scholar*, 5(2), 2600–2606.
- Burhannudin, Zainul, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur, Index Sinta 4*, 8(2), 191–206.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Herman. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Putera Batam*, 33–41.
- Marpaung, Rangkuti, Ryantono, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen, Index Google Scholar*, 5(2), 117–128.
- Sutoro. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, Index Google Scholar*, 2(1), 131–144.
- Pribadi, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibnas Se-kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ilmiah FE-UMM, Index Google Scholar*, 13(1), 64.
- Sanusi (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Satriadi, Agusven, Kusumah, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Index Doaj*, 7(1), 8–18.