



## Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang

Reza Aditya<sup>1</sup>, Suhada<sup>2</sup>, Dr. Nurkardina Novalia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

### Abstract

Received: 04 Januari 2024

Revised: 11 Januari 2024

Accepted: 18 Januari 2024

This study aims to determine the effect of Career Development, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PHD Pizza Hut Delivery Palembang. Population is a generalization domain which consists of objects/subjects with certain characteristics and characteristics determined by the researcher to be studied and conclusions drawn from there. In this study, the entire population consisted of PHD Palembang staff, totaling 35 people. Partial hypothesis test results (t) coefficient value sig. for the variable Career Development (X1) of 0.009 < 0.10, meaning that Career Development has a direct positive and significant effect on Employee Performance. While the value of the coefficient sig. for the variable Work Motivation (X2) of 0.004. -So, the significance value is 0.004 < 0.10, meaning that work motivation directly affects employee performance. And for the variable Work Discipline (X3) sig. 0.005, when compared with the P-value then 0.000 < 0.10. Therefore the results of the hypothesis are that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, meaning that there is a positive and significant direct effect of Work Discipline on Employee Performance.

**Keywords:** The Effect of Career Development, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PHD Pizza Hut Delivery Palembang.

(\*) Corresponding Author: [Rezaaditya14.rz@gmail.com](mailto:Rezaaditya14.rz@gmail.com)

**How to Cite:** Aditya, R., Suhada, & Novalia, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10530872>.

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan semakin pesat. Baik perusahaan domestik maupun internasional telah melahirkan banyak bisnis. Hal ini karena Indonesia memiliki pangsa pasar yang cukup besar dan menawarkan peluang komersial yang besar.

Perusahaan dapat berkembang tidak hanya melalui pangsa pasar yang cukup besar tetapi juga melalui efek dari beberapa variabel terkait internal perusahaan. Departemen sumber daya manusia adalah salah satunya. Setiap perusahaan sangat bergantung pada stafnya.

Perkembangan perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja staf berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan. Prestasi seringkali dipahami sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya..

Prestasi adalah perilaku aktual yang ditampilkan setiap orang saat melakukan pekerjaan mereka, dan ini mengacu pada seberapa baik individu menjalankan tanggung jawabnya. Agar tetap eksis, bisnis tidak bisa hanya mengandalkan teknologi canggih dan infrastruktur bertahan tanpa mengandalkan dukungan sumber daya manusia yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal dalam organisasi diawali dengan perekrutan pegawai (recruitment), seleksi pegawai, klasifikasi, penempatan sesuai dengan keahlian, kompetensi dan kemampuan pegawai tersebut untuk pengembangan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir berguna bagi individu dan organisasi.

Selain faktor organisasi berupa reward dari perusahaan itu sendiri dan perkembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor individu yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Putri (2014:2)

Motivasi adalah kondisi yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Oleh karena itu, karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja. Jika Anda tidak memiliki motivasi yang tinggi, Anda tidak akan dapat mencapai potensi penuh Anda di tempat kerja. Ambarwati (2016:5)

Motivasi adalah hasil dari beberapa proses internal atau eksternal seseorang yang menghasilkan sikap antusias dan gigih terhadap pelaksanaan kegiatan tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan berkinerja tinggi berbakat, kompeten, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama sebagai satu tim. Motivasi adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja menurut Ambarwati (2016:6) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk berbicara dengan anggota staf dalam upaya untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar dan standar perusahaan yang berlaku. norma sosial.

Pizza Hut Delivery Palembang atau sering dikenal dengan PHD Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang menerima dan mengantarkan pesanan makanan cepat saji.

Data Pizza Hut Delivery Palembang hanya memiliki 6 karyawan tetap yaitu 1 orang karyawan Golongan I, 1 orang karyawan Golongan II, 1 orang karyawan Golongan III, 1 orang karyawan SM (Sales Manajemen), 1 orang karyawan SPV (Supervisor) dan 1 orang karyawan MUM (Manajemen Umum). Untuk karyawan kontrak ada 10 orang, dan 18 orang Part Timer. Pizza Hut Delivery Palembang di kepala oleh 1 orang karyawan MUM dan diasistensi oleh 1 orang karyawan SM. Pizza Hut Delivery Palembang memiliki moto "SISO = Speed Inside Safety Outside" dan juga memiliki visi untuk menjadi perusahaan F&B bidang delivery dalam waktu pengantaran tercepat, yaitu 30 menit.

Persediaan barang dan bahan baku di outlet Pizza Hut Delivery terkadang kekurangan atau terkadang berlebihan. Sehingga menumpuk di gudang dan menyebabkan bahan baku mencapai tingkat kadaluarsa dan menyebabkan manajemen kesulitan dalam menentukan jumlah barang dan bahan baku yang harus dipesan sehingga jumlah pemesanan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dianggap penting bagi peneliti untuk mengambil judul penelitian tentang **"Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PHD Pizza Hut Delivery Palembang"**.

#### **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemajuan posisi

seseorang dalam organisasi itu (Yulita, 2019:436) Pengembangan karir adalah bisnis formal dan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan dan penyempurnaan keahlian seseorang.

### **Manfaat Pengembangan Karir**

1. Pada kenyataannya, sebuah perusahaan dapat menyediakan sejumlah jalur karir yang berbeda, tetapi hampir semuanya demikian. Hanya pedoman atau prasyarat untuk memilih jalur pekerjaan tertentu. Berikut ini adalah berbagai jenis pekerjaan yang sering tersedia di dunia usaha (Yulita, 2019: 438).

#### 1) Promosi

Promosi sering kali mencakup seseorang yang naik level dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi.

- a) Naik jabatan,
- b) Naik golongan,
- c) Naik kepangkatan,

#### 2) Rotasi atau Mutasi?

Rotasi atau mutasi mengacu pada perubahan posisi, kategori pekerjaan, atau yurisdiksi yang relevan. Misalnya, akutansi pindah ke bagian pemasaran dulu berlokasi di Palembang dan kemudian pindah ke Lampung.

#### 3) Demosi

Demosi adalah terjadinya jab atau kepangkat seseorang dalam waktu tertentu. Menurut undang-undang, siapa pun boleh mengalihkan arah tongkat estafet ke yang lebih kuat, atau mengubah arah pangkat atau golong.

#### 1) Dikeluarkan dan dinyatakan bersalah

Karier seseorang berakhir setelah pengusiran. Ini menyiratkan bahwa jika Anda dipecat, jalur karier Anda di dalam organisasi akan terhenti. Pengusiran dari korporasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, terutama jika individu yang bersangkutan melakukan tindakan yang buruk bagi bisnis. Jika terbukti bersalah, jenis pelanggaran yang dilakukan sebelumnya akan dianggap signifikan.

#### 2) Pensiun

Ketika seseorang pensiun, karier mereka berakhir, dan mereka diberi kompensasi atas layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan (biasanya ditentukan berdasarkan posisi dan pangkat terakhir mereka).

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut (Yulita, 2019:439) Indikator-indikator dari variable pengembangan karir antara lain:

#### 1) Perilaku rekan kerja dan atasan

Anda harus menjaga diri sendiri dan menjaga hubungan baik dengan semua orang dalam grup atau bisnis jika Anda ingin karier Anda berhasil.

#### 2) Pengetahuan

Pengalaman dalam konteks ini berkorelasi dengan senioritas karyawan (derajat kelas). Beberapa pengamat percaya bahwa ketika senior dipromosikan, bakat dan kompetensi harus diperhitungkan selain pengalaman.

#### 3) Pendidikan Biasanya, salah satu kriteria untuk memegang jabatan adalah pendidikan.

#### 4) Pertunjukan

Hanya akumulasi pengalaman, pengetahuan, dan lingkungan kerja yang positif yang dapat menghasilkan prestasi.

5) Unsur takdir

Kita harus menerima bahwa ada aspek yang berhubungan dengan takdir karena, pada kenyataannya, beberapa orang berhasil tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk maju

**Pengertian Motivasi Karir**

Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang motivasi, jelas Winardi (2020:6) bahwa Motivasi adalah kekuatan potensial yang dapat dihasilkan baik secara alami atau oleh pengaruh luar. Ini sebagian besar berfokus pada keuntungan moneter dan non-moneter dan memiliki kapasitas untuk berdampak positif atau negatif terhadap kinerja seseorang.

**Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Berikut ini adalah unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Fredrick Hezberg dkk (Wirawan: 2020):

1. Variabel motivasi: elemen yang mungkin berkontribusi pada kepuasan kerja dan keinginan untuk bekerja lebih keras di tempat kerja. Lebih banyak upaya akan didorong oleh elemen ini.
2. Elemen yang sehat: Ini adalah variabel yang jumlahnya cukup untuk beroperasi sebagai motivator dan disebut demikian karena mereka bekerja untuk menghindari ketidakbahagiaan kerja. Akan ada ketidakbahagiaan kerja jika tidak ada aspek pemeliharaan yang cukup. Oleh karena itu, variabel pemeliharaan dapat membantu menghindari ketidakbahagiaan kerja tetapi tidak benar-benar menyebabkannya

**Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Uno (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat dilihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal dengan cara-cara yang diuraikan di bawah ini:

1) Faktor internal merupakan sumber motivasi yang ada dalam diri individu. Dorongan internal ini dihasilkan dari keinginan seseorang untuk dapat menyeimbangkan kewajiban dan pencapaiannya dalam hidup. Desakan setiap manusia di planet ini untuk dapat hidup adalah salah satu alasan internal. Orang-orang sangat ingin melakukan apa saja dengan pekerjaan yang layak untuk mempertahankan gaya hidup ini.

a) Keinginan untuk diakui; seseorang mungkin ingin bekerja agar dihormati dan diakui oleh orang lain.

b) Keinginan untuk diakui, seperti kekaguman atas keberhasilan tempat kerja yang ramah dan bersatu, kepemimpinan yang cerdas dan adil, dan rasa hormat terhadap majikan mereka.

2) Faktor eksternal merupakan faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu. Hasil eksternal dari kehadiran kekuatan luar, seperti organisasi, yang terus-menerus menonjolkan perjuangan setiap individu dalam kehidupan sehari-hari. -Faktor eksternal lainnya adalah:

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dalam hal ini meliputi ruang kerja, fasilitas dan peralatan untuk melakukan pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja di antara orang-orang yang ada di ruang kerja tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai, bagian B.

Kompensasi berfungsi sebagai insentif utama bagi mereka yang bekerja untuk suatu

pekerjaan untuk meningkatkan diri mereka dengan kelompok mereka. Kompensasi adalah salah satu alat motivasi paling efektif bagi bisnis untuk mendorong karyawan mereka bekerja keras.

c. Ada Asuransi Kesehatan

Setiap orang pasti mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi, jika yang bersangkutan merasa ada asuransi kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

d. Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau jabatan di posisi tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki suatu jabatan, seseorang merasa akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan aktivitas

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja.

### **Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2019:10) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keparahan disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktorsistem penghargaan
- 3) Faktorkemampuan
- 4) Faktorbalas jasa
- 5) FaktorKeadilan
- 6) FaktorPengawasanmelekat
- 7) FaktorSanksihukuman
- 8) FaktorKetegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

### **Indikator Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan keterampilan

Untuk mencapai derajat kedisiplinan karyawan yang diinginkan, tujuan dan keterampilan harus ditetapkan secara jelas, ideal, dan memadai untuk menguji keterampilan karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka untuk mengerjakannya dengan lebih serius dan memiliki disiplin yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Tapi dia tidak suka jika beban kerja melebihi kemampuannya. Akibatnya kedisiplinan dan keikhlasan pegawai menjadi buruk.

2. Contoh kepemimpinan

Karena pemimpin memberi contoh bagi bawahannya, kepemimpinan dengan contoh sangat penting dalam menentukan bagaimana seorang karyawan akan didisiplinkan. Pemimpin perlu memberi contoh yang baik, menjaga ketertiban, jujur, dan konsisten baik dalam perkataan maupun perbuatan. Menggunakan atasan yang baik sebagai contoh, disiplin bawahan juga baik. Namun, jika pemimpin memberikan contoh yang buruk (kurang disiplin), pengikut akan mengikuti.

3. Balas jasa

Disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi (upah dan bantuan sosial). Disiplin karyawan meningkat seiring dengan semangat mereka dalam bekerja. Kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kebutuhan mereka meningkat ketika gaji mereka sesuai dengan beban kerja mereka.

#### 4. Keadilan

Keadilan juga mendorong kedisiplinan karyawan, karena sifat dan ego manusia terus-menerus membuat kita merasa penting dan menuntut agar kita diperlakukan sama. Bos yang cakap terus-menerus berusaha memperhatikan semua pekerjanya. Karena mereka sadar bahwa disiplin diciptakan oleh keadilan yang merata.

#### 5. Pengawasan

Untuk menghindari dan mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjunjung tinggi disiplin, meningkatkan kerja, mengaktifkan tanggung jawab atasan dan bawahan, mengidentifikasi proses kerja yang paling efisien, dan mengembangkan pengendalian internal yang kuat untuk mendukung pelaksanaannya, pengawasan adalah kegiatan yang murni dan efektif. tujuan kerja organisasi, tenaga kerja, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi Hukum

Hukum sangat penting dalam mempertahankan disiplin karyawan karena meningkatkan rasa takut karyawan melanggar hukum dan mengurangi sikap dan perilaku karyawan yang mendukung disiplin.

#### Ketegasan

7. Disiplin karyawan dipengaruhi oleh tingkat ketelitian manajemen dalam operasional sehari-hari. Manajer harus berani dan tegas saat mendisiplinkan anggota staf sesuai dengan hukuman hukum yang ditetapkan.

#### 8. Hubungankemanusiaan

Setiap kantor dapat memperoleh manfaat dari hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan disiplin yang efektif.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Riyadh (2019:41) menyebutkan bahwa efisiensi adalah ukuran ringkasan kuantitas dan kualitas tugas kerja individu atau kelompok untuk unit kerja dan organisasi, atau sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, mengacu pada beberapa referensi yang berhubungan dengan definisi efisiensi,

### **Faktor Kinerja Karyawan**

Tujuan karyawan harus menyediakan pekerjaan berkualitas tinggi. Menurut Arianto (2019), metrik berikut harus diperhitungkan saat mengevaluasi kinerja:

1) kualitas usaha, yang meliputi kerapian, ketelitian, dan penerapan temuan tanpa mengabaikan kuantitas usaha. Sebuah proyek dapat diselesaikan dengan lebih sedikit kesalahan ketika kualitasnya tinggi, dan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat membantu bisnis tumbuh.

2) Kuantitas Kerja, atau jumlah kerja yang dihasilkan dalam keadaan tertentu. Volume pekerjaan menunjukkan rentang tugas yang diselesaikan secara bersamaan agar dapat beroperasi secara efisien dan efektif sejalan dengan tujuan bisnis.

3) Akuntabilitas, yang menunjukkan seberapa besar orang bertanggung jawab atas pekerjaannya, alat dan infrastruktur yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja.

4) inisiatif, yang menunjukkan seberapa baik seseorang dapat mengevaluasi, menghasilkan, dan membuat penilaian mengenai kesulitan yang mereka hadapi.

5) Kerjasama, atau keinginan pekerja untuk melakukan kerjasama vertikal atau horizontal dengan pekerja lain baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk meningkatkan hasil kerja.

Ketaatan, yang mengacu pada kesiapan pekerja untuk mengikuti aturan dan melakukan tugasnya sesuai dengan instruksi.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan antara lain menurut Arianto (2019):

- 1) Keahlian teknis
  - a) Pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - b) Kapasitas untuk menerapkan teknik.
  - c) Metode yang digunakan pekerja di tempat kerja.
  - d) Alat-alat yang diperlukan untuk mengerjakan tugas.
  - e) Riwayat pekerjaan sebelumnya dengan posisi yang sebanding.
  - f) Pendidikan yang diterima karyawan.
- 2) Kapasitas intelektual
  - a) Kapasitas untuk memahami kerumitan bisnis.
  - b) Modifikasi rentang gerak masing-masing unit agar sesuai dengan lingkungan operasional perusahaan secara keseluruhan.
  - c) Tanggung jawab karyawan.
- 3) Pengetahuan tentang hubungan interpersonal
  - a) Kapasitas untuk Kolaborasi.
  - b) Mendorong Anggota Staf.
  - c) Terlibat dalam negosiasi.
  - d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
- 4) Kemerdekaan

Tingkat kemandirian karyawan melibatkan kemampuannya untuk melakukan kewajiban pekerjaannya secara efektif.

5) Komitmen terhadap Pekerjaan

Komitmen kerja adalah suatu derajat komitmen ketika seorang individu memiliki tugas kepada majikannya serta kewajiban kerja dengan agensi.

**Penelitian Terdahulu**

Berikut merupakan tabel dari penelitian terdahulu yang dapat ditujukan sebagai referensi dalam penelitian kali ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

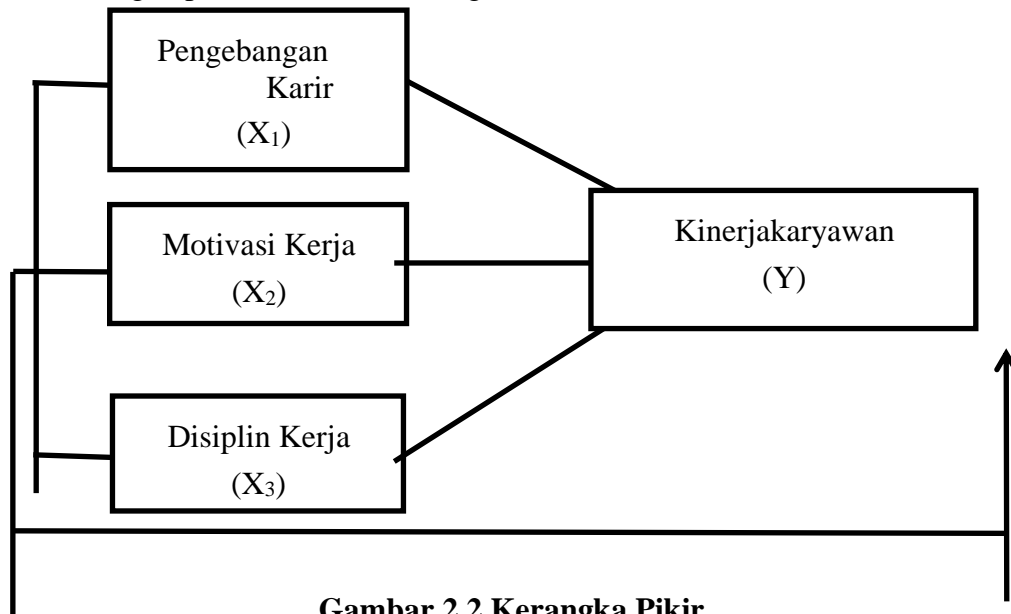
Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Harlie (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Linier Regresi Berganda	Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Halie (2019) yang menyimpulkan secara persial variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

<b>Anggraeni, (2019)</b>	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial	Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)	Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Audra Bianca, Putiri Katili dan Shanti Anggraeni (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>Sari, (2019)</b>	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial	Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari <sup>120</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
<b>Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso (2020)</b>	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial	Mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Linier Regresi Berganda	Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianasari, Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso <sup>124</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



## 2.2 Kerangka Pikir

Kerangka ini dirancang untuk memudahkan pemahaman bagaimana faktor-faktor independen seperti pertumbuhan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi faktor dependen, atau kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka penelitian adalah sebagai berikut.



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1) Pengembangan karir

Baik orang maupun organisasi akan mendapat manfaat dari perencanaan dan pengembangan karir.

2) Motivasi Tempat Kerja Karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) termotivasi.

3) Etika Kerja

Tingkat disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan oleh sikap tanggung jawab karyawan, keinginan untuk berubah, dan keberanian untuk berinovasi di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y) yang dipekerjakan. Kinerja adalah ukuran seberapa banyak dan seberapa baik setiap orang atau tim berkontribusi pada unit kerja dan organisasi melalui tugas individu atau kelompok.

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan dalam statistika sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi, sedangkan dalam penelitian hipotesis diartikan sebagai tanggapan sementara atas rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010:84). Merujuk pada kerangka pemikiran dan kajian empiris yang terkait dengan penelitian ini, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) H1: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PHD Pizza Hut Delivery Palembang.
- 2) H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PHD Pizza Hut Delivery Palembang.
- 3) H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PHD Pizza Hut Delivery Palembang.
- 4) H4: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PHD Pizza Hut Delivery Palembang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil Penelitian***

#### **4.1.1 Gambaran Umum PHD Pizza Hut Delivery Palembang**

##### **4.1.1.1 Sejarah Singkat**

Pizza Hut berdiri di Indonesia kali pertama tahun 1984 yaitu Pizza Hut Djakarta Theater. Selanjutnya disusul oleh Pizza Hut Pondok Indah tahun 1985 dan Pizza Hut Tebet tahun 1987 di bawah PT. Trijaya Pelangi. Sementara itu, PT. Sarimelati Kencana (PT. SMK) berdiri tanggal 16 Desember 1987.

PT. SMK saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. Pada tahun 1994, PT. Trijaya Pelangi bergabung dengan PT. Sarimelati Kencana dengan membawa serta ketiga restoran Pizza Hut-nya. PT. SMK pertama kali berpusat di Djakarta Theater, kemudian Kemayoran. Hingga saat ini kantor pusat atau yang dikenal sebagai Support Center bertempat di Gedung Graha Mustika Ratu Lantai 8-9, Jalan Gatot Subroto Kav. 74-75, Jakarta. Pada tahun 1997, Pizza Hut memperoleh sertifikat halal dari LPPOM MUI setelah melalui pengujian yang ketat dan memakan waktu yang cukup lama. Hingga saat ini sertifikat halal tetap dipertahankan dengan berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk yang halal guna memberikan kenyamanan, keamanan, serta kepuasan konsumen terutama bagi konsumen muslim. Selain memperoleh sertifikat halal, PT. SMK juga telah memperoleh sertifikat HACCP dan telah menerapkan good manufacturing practices (GMP) dalam proses produksinya. Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memosisikan dirinya sebagai mid casual dining restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

Pizza Hut merupakan restoran yang melayani dine-in, take away, dan delivery service. Saat ini Pizza Hut melebarkan sayapnya dengan memiliki restoran dengan konsep baru „delivery service“ yang berbeda dengan delivery service yang dimiliki sebelumnya. Konsep baru tersebut adalah PHD. Hingga saat ini restoran PHD terus berkembang di wilayah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang. Saat ini restoran Pizza Hut sudah mencapai lebih dari 180 outlet dengan jumlah karyawan lebih dari 9000 orang termasuk dengan support center.

Pada tahun 2007, PT Sarimelati Kencana memutuskan untuk melakukan perluasan bidang usahanya yaitu mengeluarkan PHD (Pizza Hut Delivery). Pizza Hut Delivery pertama kali didirikan pada bulan Oktober 2007 di Kelapa Gading, Jakarta Utara dengan pelayanan pada pesan antar (delivery) dan pesan bawa (take away). Dua jenis pelayanan yang diberikan oleh PHD ini, membuat gerai PHD hanya memerlukan tempat untuk membuat produk (kitchen) dan counter hanya untuk

melayani pesan bawa. Pizza Hut Delivery kemudian mulai menyebar ke berbagai lokasi di Indonesia salah satunya di Palembang. PHD Palembang sendiri memiliki beberapa cabang.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi PHD Pizza Hut Delivery Palembang**

##### **4.1.1.2.1 Visi PHD Pizza Hut Delivery Palembang**

Pizza Hut Indonesia memiliki visi untuk menjadi yang terunggul pada tingkat restoran kelas menengah di Indonesia yang di capai lewat misi menawarkan kenyamanan suasana dan menyajikan pizza yang terbaik dengan harga yang terjangkau

##### **1.1.1.2.2 Misi PHD Pizza Hut Delivery Palembang**

Misi dari Pizza Hut Palembang Icon Kota Palembang adalah:

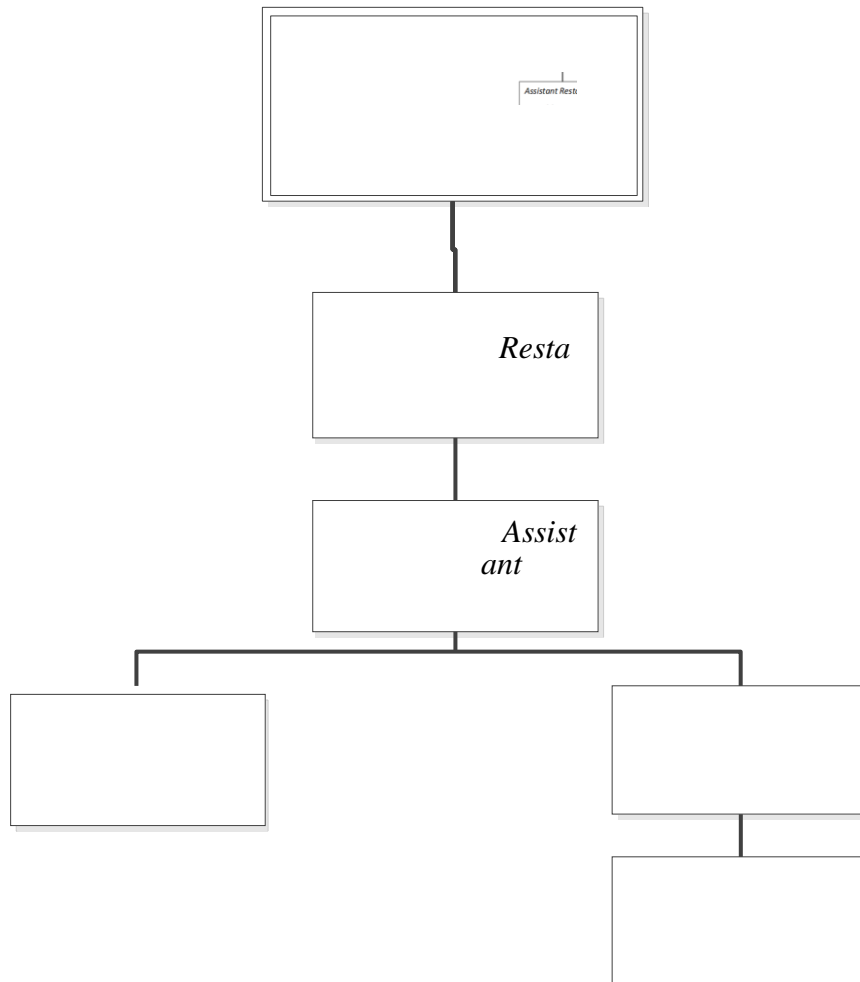
1. Memberikan training pada semua level manajemen bagaimana cara pemesanan, penerimaan, penyimpanan bahan baku produk.
2. Memberikan training pada semua level manajemen untuk selalu melakukan pengawasan di jam operasional ke pada semua anggota tim pada saat pembuatan produk.

##### **1.1.1.2.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

###### **4.1.1.2.3.1 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara bagian-bagian komponen dan posisi dalam perusahaan dan merupakan mekanisme-mekanisme formal dengan organisasi yang di kelola. Untuk mengetahui lebih jelas keadaan struktur

organisasi pada PHD Pizza Hut Delivery Palembang dapat dilihat pada gambar



berikut: **Gambar 4.1** Struktur Organisasi Pizza Hut Indonesia PT Sarimelati Kencana terdiri dari beberapa divisi/departemen, dimana setiap divisi memiliki *job description* masing-masing seperti yang diuraikan di bawah ini:

**1. Operation Manager**

Beberapa tugas dari *Operation Manager* ini adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengarahan, pengawasan, koordinasi dan partisipasi dalam kegiatan restoran.
2. Secara terus menerus dapat meningkatkan penjualan dengan menjagabiaya tetap rendah sesuai SOP yang telah ditetapkan.
3. Mengkoordinir jalannya operasional restoran secara keseluruhan.
4. Melaksanakan tugas-tugas administrasi.
5. Bertanggung jawab penuh terhadap semua bawahan restoran
6. Mengatur, mengawasi dan mengkoordinir kegiatan seluruh outlet.
7. Merencanakan dan mengawasi sumber daya manusia seluruh outlet, baik jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif.
8. Mengatur dan mengawasi sistem mutasi, demosi dan promosi timseluruh outlet.
9. Memimpin rapat di bagian operasional.

**2. Restaurant Manager**

Bertugas untuk memastikan kegiatan operasional restoran dilakukan secara efisien dan “*profitable*”, menjaga dan meningkatkan reputasi restoran, serta etos kerja karyawannya. Restoran manajer bertanggung jawab atas kinerja bisnis serta memastikan terjaganya kualitas hidangan, pelayanan, nutrisi, kesehatan dan keselamatan dalam operasional restoran sehari-hari. Menjaga dan melakukan *control* terhadap standar kualitas yang tinggi, *hygiene*, kesehatan hidangan, serta keamanan lingkungan restoran.

### **3. Assistant Restaurant Manager**

Tugas & Tanggung Jawab dari asisten restoran manajer sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pemasaran
2. Membuka jaringan/relasi kerja baru serta memperluas target pasar
3. Meninjau dan merevisi orientasi produk
4. Meningkatkan hubungan pelanggan
5. Mengawasi kerja karyawan untuk menentukan kualitas
6. Melakukan tinjauan kerja
7. Membuat jadwal kerja

### **4. Shift leader**

*Shift Leader* Bertanggung jawab untuk merekrut dan pelatihan staf, memastikan produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan, serta mengatur jadwal dan memonitoring tugas yang sedang berlangsung.

### **5. Crew trainer**

Tugas dari *crew trainer* adalah sebagai berikut:

1. Melatih anggota
2. Mengawasi sesama anggota staf selama periode pelatihan
3. Mengidentifikasi pelatihan

### **6. Crew**

Tugas dari seorang *crew* dalam restoran adalah sebagai berikut:

1. Menyambut setiap pelanggan
2. Mempersiapkan *sample* produk
3. Menyajikan makanan yang aman dan lezat kepada tamu
4. Menjaga kebersihan restoran dan diri sendiri
5. Memberikan pelayanan yang ramah dan cepat

## **4.1.2 Karakteristik Responden**

Karakter responden disajikan agar teridentifikasi data informasi terkait responden yang diteliti dalam penelitian ini. Setiap datanya berwujud tabel yang mendefinisikan karakteristik respondennya berdasarkan jawaban yang telah disediakan. Responden yang diambil pada penyusunan skripsinya yaitu konsumen PHD Pizza Hut Delivery Palembang, dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 35 responden. Berikut adalah karakteristik konsumen PHD Pizza Hut Delivery Palembang :

### **4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia ialah rentang kehidupan yang bisa diukur menggunakan tahun. menurut penelitian yang sudah dilaksanakan, disajikan kelompok usia responden dalam tabel 2.2 berikut ini :

**Tabel 4. 1 Usia Responden**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	19–20 Tahun	6	17%
2	21 – 25 Tahun	23	66%
3	26 – 35 Tahun	6	17%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang di olah,2021

Bersumberkan tabel 4.1, mayoritas konsumen PHD cabang Pekalongan bertepatan di usia 21 – 25 tahun yakni sebanyak 66%konsumen. Sedangkan responden terkecil bertepatan di rentang usia 19 –20 dan 26-35 tahun yakni sejumlah 17% konsumen. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa PHD Pizza Hut Delivery Palembang memiliki konsumen terbanyak dengan kategori umur remaja akhir hingga dewasa awal. Hal ini sesuai dengan pangsa pasar PHD yaitu mahasiswa, komunitas dan orang-orang sibuk yang menginginkan kepraktisan dengan layanan delivery.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu wujud fisik yang jadi pembeda antar pria dan wanita. Pada saat data responden dikumpulkan berjenis kelamin tujuannya agar mendapatkan perbandingan banyaknya pria dan wanita yang memberi tanggapan pertanyaan riset. Berikut merupakan data banyaknya responden PHD cabang Pekalongan berdasarkan jenis kelaminnya responden :

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	58%
2	Perempuan	15	42%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Bersumberkan tabel di atas bisa didapati jika mayoritas respondennya PHD Pizza Hut Delivery Palembang jenis kelaminnya pria yakni sebanyak 20 orang (58%). Sedangkan respondennya wanita sebanyak 15 orang (42%). Alasan laki-laki lebih banyak melakukan pesanan online adalah karena masalah waktu. Memesan makanan secara online sejatinya lebih mudah dan praktis karena tidak perlu mengantre dan makan di tempat sehingga lebih menghemat waktu. Yang kedua adalah banyaknya penawaran menarik yang ditawarkan seperti diskon maupun *cashback*.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir seseorang menunjukkan tingkat pendidikan yang sudah terselesaikan. Berikut merupakan data tentang pendidikan terakhir responden di PHD Pizza Hut Delivery Palembang :

**Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
----	------------	-----------	----------------

1	SMA	28	80%
2	D3	1	3%
3	S1	6	17%
4	S2	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Bersumberkan tabel diatas, bisa di ketahui kalau kebanyakan pendidikan terakhir responden yaitu SMA sebesar 28 responden (80%) Sedangkan D3 sebesar 1 responden (3%), S1 sebesar 6 responden (17%) dan jumlah paling sedikit yaitu responden S2 responden (0%).

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Berikut merupakandata pengalaman responden konsumen Pizza Hut Delivery Palembang:

**Tabel 4. 4**  
**Tingkat Pengalaman Responden**

No	Tahun	Frekuensi	Persentase(%)
1	1 Tahun	15	43%
2	2 Tahun	9	26%
3	3 Tahun	11	31%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Bersumberkan tabel 4.4 diatas, bisa di ketahui kalau kebanyakan pengalaman kerja terakhir responden yaitu 1 tahun sebesar 15 responden (43%), jumlah paling sedikit yaitu responden 2 tahun 9 sebesar 9 responden (26%) dan responden 3 tahun sebesar 11 responden (31%).

#### 4.1.3 Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan ketentuan 35 responden, dimana untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dijadikan alat pengukur yang tepat, yaitu agar data yang di peroleh bisa relevan data yang sedang.

##### 4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap variabel dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df$  (*degree of freedom*)  $n-2 = 30 - 2 = 28$ , maka didapatkan  $r$  tabel sebesar 0,361. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan nilai  $r$  negatif, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji dari 6 pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,753	0,361	Valid
2	0,897	0,361	Valid
3	0,647	0,361	Valid
4	0,820	0,361	Valid
5	0,730	0,361	Valid
6	0,638	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan masing-masing nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### 2) Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Uji validasi butir-butir kuesioner variabel pengembangan karir dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji variabel dari 6 pertanyaan pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,758	0,361	Valid
2	0,811	0,361	Valid
3	0,740	0,361	Valid
4	0,758	0,361	Valid
5	0,540	0,361	Valid
6	0,740	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) menunjukkan masing-masing nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### 3) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Uji validasi butir-butir kuesioner variabel motivasi kerja dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji variabel dari 6 pertanyaan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terlihat pada tabel berikut

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,833	0,361	Valid
2	0,665	0,361	Valid
3	0,842	0,361	Valid
4	0,662	0,361	Valid



5	0,727	0,361	Valid
6	0,745	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan masing-masing nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

#### 4) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Uji validasi butir-butir kuesioner variabel disiplin kerja dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji variabel dari 6 pertanyaan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,595	0,361	Valid
2	0,492	0,361	Valid
3	0,648	0,361	Valid
4	0,724	0,361	Valid
5	0,813	0,361	Valid
6	0,693	0,361	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.8, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item-item pernyataan variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan masing-masing nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel sedang apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
$X_1$	0,813	0,6	Reliabel
$X_2$	0,841	0,6	Reliabel
$X_3$	0,741	0,6	Reliabel
Y	0,842	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada Tabel 4.9, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0,813 > 0,6$ . Kemudian variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $0,841 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Selanjutnya pada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) juga dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,741$ . Begitu juga variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $0,842$  dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

## 4.2 Teknik Analisis

### 4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PHD Palembang. Berikut hasil output analisis regresi linier berganda pada penelitian ini.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	5.546		.366	.717
	Pengembangan Karir	.603	.224	.461	2.689	.012
	Motivasi Kerja	.222	.213	.200	1.043	.305
	Disiplin Kerja	.323	.148	.288	2.186	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

$$Y = 2,031 + 0,603 X_1 + 0,222 X_2 + 0,323 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Diperoleh nilai konstanta persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar 2,031 yang menjelaskan bahwa jika mengabaikan variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja Karyawan PHD Palembang adalah 2,031
- 2) Nilai koefisien untuk variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,603 (positif) artinya terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PHD Palembang. Ketika variabel pengembangan karir meningkat akan terjadi juga peningkatan terhadap kinerja karyawan PHD Palembang.
- 3) Nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,222 (positif) menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan PHD Palembang akan mengalami peningkatan juga.
- 4) Nilai koefisien variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,323 (positif) artinya terdapat pengaruh yang positif atau searah antara variabel Disiplin Kerja dan variabel kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel disiplin kerja maka akan terjadi juga peningkatan variabel kinerja karyawan PHD Palembang.

### 4.2.2 Analisis Koefisien Kolerasi

Koefisien korelasi sebagaimana dijelaskan oleh Siregar (2013:337) adalah suatu angka yang mewakili kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini juga dapat digunakan untuk menetapkan arah hubungan antara dua variabel. Nilai korelasi ( $r$ ) = (-1 0 1).

Koefisien korelasi berkisar dari -1 hingga 1 tergantung pada seberapa kuat asosiasi tersebut, dan ini menyatakan arah hubungan baik dalam bentuk positif (+) maupun negatif (-).

#### Penilaian Angka Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

#### 4.2.3 Koefisien Determinan

Tabel 4.13

##### Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.712	.683	2.512
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.13, besarnya nilai Adjusted  $R_{\text{square}} = 0,683$  yang artinya sebesar 68,3% pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sementara 31,7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.2.2 Uji Hipotesis

##### Uji t (parsial)

Tabel 4.12

##### Hasil Uji t (t-test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	5.546		.366	.717
	Pengembangan Karir	.603	.224	.461	2.689	.012
	Motivasi Kerja	.222	.213	.200	1.043	.305
	Disiplin Kerja	.323	.148	.288	2.186	.037
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

#### 1. Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel 4.12 (*Coefficients*), dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap keputusan Pembelian

$H_1$  : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap keputusan Pembelian

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dilihat nilai koefisien sig. untuk variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,009. jadi, nilai signifikansi  $X_1$   $0,012 < 0,10$ , artinya, pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel 4.12 (*Coefficients*), dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat dilihat nilai koefisien sig. untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,305. jadi, nilai signifikansi  $0,305 > 0,10$ , artinya, motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji secara parsial ditunjukkan oleh tabel 4.12 (*Coefficients*) , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui nilai sig. 0,037, jika dibandingkan dengan P-value maka  $0,037 < 0,10$ . Maka dari itu hasil hipotesisnya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya, ada pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (simultan)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (F-test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.099	3	155.700	24.677	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.283	30	6.309		
	Total	656.382	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Uji secara bersama – sama ditunjukkan oleh tabel 4.11 dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Ada pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai probabilitas (Sig) =  $0,000 < 0,10$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

## **4.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PHD Palembang. Hal ini artinya setiap variabel mulai dari pengembangan karir ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Saat ketiga variabel secara bersamaan mengalami peningkatan yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Halie (2019) yang menyimpulkan secara parsial variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

### **4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Dari hasil uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 6,430 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel T-tabel :  $t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 54 - 2 - 1) = 2,007$  86 pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LKC Dompot Dhuafa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Audra Bianca, Putiri Katili dan Shanti Anggraeni (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t hitung sebesar - 1,172 < ttabel sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,248, karena sig. t > 0,05 , maka  $H_3$  ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. 119 Selain itu karyawan berasumsi bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang di inginkan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari<sup>120</sup> yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial**

Menurut Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>123</sup> Menegakan disiplin kerja dari sisi ekonomi syariah adalah

memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka thitung sebesar  $-1,592 < t_{tabel}$  sebesar 1,681 dengan signifikan  $t$  sebesar 0,119, karena  $sig. t > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut yang mengakibatkan menurunnya rasa disiplin dan berpengaruh buruk terhadap tingkat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianasari, Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso<sup>124</sup> yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andjarwati, Tri (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*).
- Anggraeni, S. (2019). Pengaruh pengetahuan Tentang Dampak Gadget Bagi Kesehatan Terhadap Perilaku Penggunaan Gadget Pada Siswa SDN Kebun Bunga 6 Banjarmasin. 6(2), 64–68
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I. *JISO : Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28.
- B. Uno, Hamzah. 2019:72. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, hal.153-142
- Ir. Syofian Siregar, M. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. In M. Ir. Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (p. 252). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.

- Lianasari, Paulus Wardoyo, dan Djoko Santoso. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang". *Neo-Bis*, Volume 11, No.2
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Yulita, Henilia. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*.