

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KELOLA JASA ARTHA**

Albert Budiyo

Institut Bisnis Nusantara
albert.b@ibn.ac.id

Yudithia Wikan

Institut Bisnis Nusantara
judithiawikan04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 316 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Uji T menunjukkan disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *penelitian asosiatif, disiplin kerja, motivasi, stres kerja, pengembangan karier*

PENDAHULUAN

Dalam suatu Perusahaan baik yang melayani kepentingan publik seperti Perusahaan pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Individu merupakan motor penggerak jalannya Perusahaan dan Tercapainya tujuan Perusahaan, salah satunya sangat bergantung baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, Perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Edy Sutrisno, Hal. 86

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin Pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaiannya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai dalam menangani masalah yang timbul, kemudian kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih relatif rendah, hal ini dapat dilihat banyak pekerjaan yang telah ditargetkan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu.

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 186. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri terlibat serta berpartisipasi dalam perusahaan dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan secara suka rela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sondang P Siagian, Hal. 300 Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam Perusahaan itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala, Hal 266. Upaya pengembangan karier karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Bagi organisasi, pengembangan karier dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi pegawai sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan dan kesempatan karier lebih terbuka.

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai perannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan sebagai hasil dari hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak Perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, di mana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Perusahaan

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, STRES KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KELOLA JASA ARTHA"

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja menggunakan teori Lijan Poltak Sinambela dengan indikator yang terdiri dari Frekuensi Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan Tinggi dan bekerja etis. Lijan Poltak Sinambela, Hal. 336.
2. Variabel Motivasi menggunakan teori Mc.Clelland dengan indikator Kebutuhan akan prestasi (nAch), Kebutuhan akan kekuasaan (nPow), Kebutuhan akan afiliasi (nAff) Stephen P.Robbins, Hal. 110.
3. Stres Kerja menurut Igor terdiri dari enam indikator, yaitu: intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien, perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang, beban lebih, dan faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri. Igor, Hal. 248,.
4. Untuk variabel Pengembangan Karier menggunakan teori Rivai dan Sagala yang mengemukakan indikator Pengembangan Karier terdiri dari prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peran kunci, peluang untuk tumbuh, pengalaman internasional. Rivai dan Sagala, Hal. 247.
5. Variabel Kinerja Karyawan menurut Anwar terdiri dari lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 75.

6. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Kelola Jasa Artha yang berjumlah 316 Orang selain Direktur dan Kepala Departemen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha?
2. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha?

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

STUDI PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mutiara S Pangabean adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Mutiara S Pangabean, Hal. 15.

Tujuan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, Hal. 3 tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas di dalam organisasi agar mencapai tujuan. Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat:

1. **Persiapan dan Pengadaan**
Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, di antaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan.
2. **Pengembangan dan Penilaian**
Setelah mereka mulai bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah kerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
3. **Pengkompensasian dan Perlindungan**
Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk program-program kesejahteraan.
4. **Hubungan-hubungan Kepegawaian**
Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan - kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Hal. 193 kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik tersebut, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Komponen-komponen Disiplin Kerja

Terdapat lima komponen disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela, Hal. 362, yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Stephen P. Robbins, Hal. 55. Definisi motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang efektif dan optimal. Malayu S.P Hasibuan, Hal. 141. Memotivasi karyawan itu penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan dan mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik, baik di dalam dan di luar jam kerja, itu adalah situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi.

Teori Motivasi

Berikut ini teori motivasi menurut para ahli:

1. Teori Kebutuhan
Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan. Stephen P. Robbins, Hal. 109110.
 - a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)
Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan harus terpenuhi.
 - c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization needs*)

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

2. Teori dua Faktor Herzberg

Ada dua faktor Herzberg menurut Stephen P. Robbins, Hal. 110 yaitu: a. Faktor Intrinsik

Terkait dengan kepuasan kerja. Ketika orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor –faktor intrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri.

b. Faktor Ekstrinsik

Terkait dengan ketidakpuasan kerja. Ketika mereka merasa tidak puas, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang timbul dari konteks pekerjaan. Ia menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene factors*).

3. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

David McClelland yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dari pekerjaan yaitu: Stephen P. Robbins, Hal. 110.

a. Kebutuhan akan prestasi (nAch)

Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya.

c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

Keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

Stres Kerja

Definisi stres suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stephen P. Robbins, Hal. 369. Stres Kerja menurut Igor, Hal. 248 adalah suatu pengaruh psikologis atau fisiologis pengganggu yang mengakibatkan suatu keadaan tertekan secara berat terhadap seorang individu. Sedangkan menurut Gibson stres kerja adalah satu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan Individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Gibson, Hal. 339.

Faktor Penyebab Stres

Menurut Gibson, Hal. 343 bahwa ada empat penyebab stres kerja adalah:

1. Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara berpolusi.

2. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari: a.

Konflik peran

Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai.

Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

b. Peran ganda

Dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda yaitu tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hal, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kuantitatif. Beban kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

d. Tidak adanya kontrol

Stres besar yang dialami banyak pekerja adalah pengendalian atas suatu situasi sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

e. Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stres.

3. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, akan membawa pada kesenjangan komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan atasan dan bawahan.

4. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan tidak adanya kebijakan khusus. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Igor, Hal. 248 adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan, perusahaan, dan klien.
2. Perbedaan tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi Gibson dkk, Hal. 363. Dampak positif dari stres kerja di antaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup menjadi lebih baik. Ada 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja.

Pengembangan Karier

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala, Hal 266

Indikator Pengembangan Karier

Menurut Rivai dan Sagala indikator Pengembangan Karier yaitu: Rivai dan Sagala, Hal. 274.

1. Prestasi kerja (*job performance*)
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier.
2. Eksposur (*eksposure*)
Kemajuan karier juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat diperhatikan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
3. Jaringan kerja (*net working*)
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri (*resignations*)
Mengundurkan diri untuk mengembangkan karier dengan perusahaan lain dikenal sebagai *leveraging*. Manajer dan profesional cermat menggunakan teknik ini karena begitu banyak perpindahan kerja bisa menyebabkan label "pengharap pekerjaan".
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karier di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini (yang ekspektasi tinggi sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya sering kali mengarah pada profesi).

6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.
7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)
Manajer-manajer yang berhasil berdasarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya.
9. Pengalaman internasional
Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Di antara korporasi domestik terkemuka, persentase penjualan tinggi sering di dapat dari operasional internasional, utamanya pada industri-industri, misalnya otomotif, farmasi, komputer, elektronik dan dirgantara bahkan untuk beberapa perusahaan global (global corporation). Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi di perusahaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 9 kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan faktor secara kualitas (akurat dan tidak ada kesalahan) dalam menyelesaikan pekerjaannya, secara kuantitas (mencapai target waktu dan output) dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan selesai tepat waktu memiliki tanggung jawab (pada penyelesaian tugas dan komitmen), disiplin dalam bekerja, termotivasi dalam bekerja, penuh kreatif dan inovatif, dapat diandalkan, tidak mudah mengeluh ketika sedang sibuk dalam bekerja, selalu bekerja sama dengan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan, Hal. 160 kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 10 ada lima indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama
Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif
Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja merupakan hal yang menentukan dalam peningkatan kualitas kerja Karyawan, dengan kedisiplinan akan mengontrol ke arah yang lebih baik. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai dan Sagala, Hal. 824. Pembahasan tersebut didukung penelitian dari Zuhria Husnia Hasibuan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Zuhria Husnia Hasibuan, Hal 76.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah serangkaian sikap atau nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi pegawai akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan membuat target kerja dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah. Robbins dan Judge, Hal.124 Pembahasan tersebut didukung penelitian dari Enjang Mya Afiyati yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi pada kinerja Karyawan. Enjang Mya Afiyati, Hal 117.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Suprihanto dkk, Hal. 63-64 mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin khawatir jika karyawannya mengalami stres. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat negatif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan tidak maksimal. Pembahasan tersebut didukung penelitian dari Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi yang menyatakan bahwa Ada Pengaruh Negatif Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja. Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, Hal. 9.

Hubungan Pengembangan Karier terhadap Kinerja

Pengembangan Karier pada dasarnya merupakan suatu proses yang secara terus menerus dikembangkan oleh organisasi untuk karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Sehingga diharapkan secara individu akan terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marwansyah, Hal. 208 pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Semakin baik pengelolaan karier maka semakin baik kinerja di suatu perusahaan. Pembahasan tersebut didukung penelitian dari Enjang Mya Afiyati yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menyatakan bahwa pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Enjang Mya Afiyati, Hal. 117.

METODOLOGI PENELITIAN

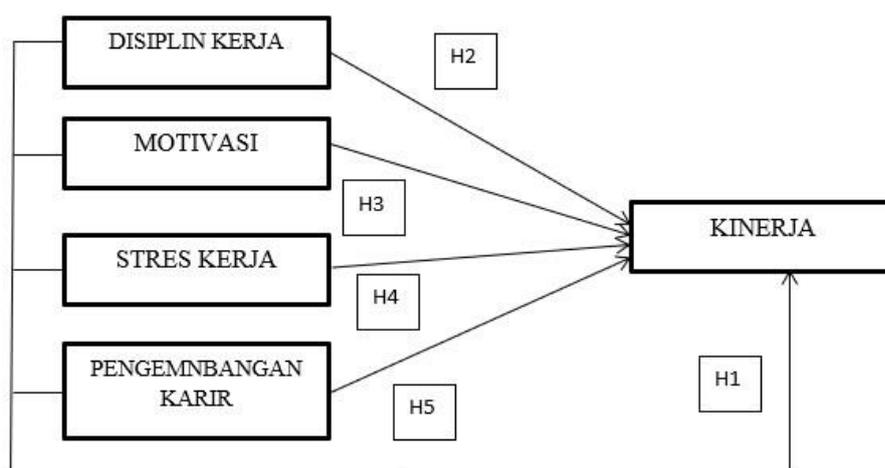
Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori yang sudah diuraikan di atas peneliti mendapatkan gambaran penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam tabel di bawah ini:

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zuhria Husnia Hasibuan, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
2	Enjang Mya Afiyati, 2018	Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta	Ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor pengembangan karier, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial pada kinerja karyawan, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
3	Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, 2011	Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai, Surakarta	Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai, Ada Pengaruh Negatif Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepemimpinan mempunyai Pengaruh Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang sudah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini di gambarkan pada gambar 2



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan Hipotesis Uji sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- H4: Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- H5: Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Metode penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono, Hal. 11.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, Hal. 31, variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Seperti terlihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Disiplin Kerja (X1)	1. Frekuensi kehadiran	1. Frekuensi kehadiran Saya dikantor sesuai dengan aturan perusahaan.
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	2. Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan
	3. Ketaatan pada standar kerja	3. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	4. Saya bekerja dengan kehati-hatian.
	5. Bekerja etis	5. Saya melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need of achievement</i>)	1. Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan secara baik dan selalu berusaha untuk mengungguli rekan-rekan kerja saya.
	2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need of power</i>)	2. Saya selalu ingin memiliki kekuasaan agar dapat dihormati dan dihargai oleh rekan-rekan kerja saya.
	3. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need of affiliation</i>)	3. Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja.
Stres Kerja (X3)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien	1. Saya mendapat tekanan dan intimidasi dari rekan kerja
		2. Pimpinan saya memberikan tekanan dan intimidasi
		3. Klien saya memberikan tekanan dan intimidasi
	2. Perbedaan tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.	4. Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai

	3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.	5. Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
	4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi. Membosankan, atau berulang-ulang	6. Saya menjadi frustrasi akibat pekerjaan yang saya kerjakan 7. Saya mendapatkan pekerjaan yang berbahaya.
	5. Beban lebih	8. Saya mendapat beban kerja yang terlalu berat.
	6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.	9. Saya tidak bisa mencapai target yang telah perusahaan berikan
Pengembangan Karier (X4)	1. Prestasi kerja (<i>job performance</i>)	1. Saya memiliki prestasi kerja yang baik.
	2. Eksposur (<i>eksposure</i>)	2. Dengan adanya eksposur karyawan dapat mengetahui perkembangan kariernya melalui promosi, pemindahan atau kesempatan karier lainnya.
	3. Jaringan Kerja (<i>net working</i>)	3. Saya selalu mengikuti pelatihan di luar perusahaan agar memiliki jaringan kerja yang luas.
	4. Pengunduran diri (<i>resignations</i>)	4. Saya saat ini tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan ini.
	5. Kesetiaan terhadap organisasi (<i>organizational loyalty</i>)	5. Saya berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia pensiun tiba.
	6. Pembimbing dan sponsor (<i>mentors and sponsor</i>)	6. Saya memiliki seseorang pembimbing dalam pengembangan karier saya.
	7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (<i>key subordinates</i>)	7. Saya berusaha untuk memberikan saran positif kepada pimpinan.
	8. Peluang untuk tumbuh (<i>growth oppotinies</i>)	8. Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan.
	9. Pengalaman internasional	9. Perusahaan menugaskan karyawan keluar negeri untuk meningkatkan kinerja.
Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	1. Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan uraian pekerjaannya.
	2. Kuantitas kerja	2. Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti dengan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan
	3. Tanggung jawab	3. Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

4. Kerja sama	4. Saya bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
5. Inisiatif	5. Saya selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, Hal.72. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kelola Jasa Artha Jakarta yang berjumlah 316 karyawan selain Direktur dan Kepala Departemen.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, Hal 73. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi PT. Kelola Jasa Artha berjumlah 316 orang selain Direktur dan Kepala Departemen.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Untuk mendapatkan data tersebut, peneliti melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut: a. Kuesioner

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner dan akan dianalisis secara kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup dan terstruktur di mana kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator, kemudian disusun ke dalam pernyataan dengan lima alternatif jawaban.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono, Hal. 129. Teori dan data yang dikumpulkan bisa berasal dari berbagai macam buku dan kepustakaan yang relevan dan valid sesuai dengan materi dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Dari data yang telah diperoleh yaitu dengan penyebaran kuesioner, data kemudian diolah dengan menggunakan rumus-rumus. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut.:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Menurut Sugiyono, Hal. 109 Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan cara menggunakan *software* SPSS 16.0, dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel. *r* hitung didapat dari tampilan *item-total statistic* pada kolom *corrected item-total correlations* dengan melihat kriteria pengujian yang digunakan disini yaitu jika *r* hitung lebih besar (>) dari *r* tabel (*product moment*)

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono, Hal. 110. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 16.0 dengan menguji *Statistic Crobanch's Alpha*.

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha

Menganalisis Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha Jakarta dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan. Adapun dalam mengukur Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Pengembangan Karier dan kinerja karyawan menggunakan rumus rata-rata:

$$X = \frac{\sum X}{n}$$

Di mana:

X = Rata-rata hitung

X = Nilai data yang berada dalam sampel n =

Jumlah total

ΣX = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Hasil dari nilai rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval dalam Darmadi Durianto, Hal. 43, dengan rumus interval sebagai berikut:

$$Range (Interval) = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Nb = nilai skala 1,2,3,4,5 yaitu nilai terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5.

$$Rs = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian untuk masing-masing variabel penelitian sesuai dengan tujuan penelitian nomor 1 yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi, stres kerja, pengembangan karier dan kinerja karyawan maka rentang skala digunakan seperti pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Rentang Skala

Alternatif Jawaban	Nilai		
Sangat Tidak Setuju	1,00	s/d	1,80
Tidak Setuju	> 1,80	s/d	≤ 2,60
Ragu-ragu	> 2,60	s/d	≤ 3,40
Setuju	> 3,40	s/d	≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,20	s/d	≤ 5,00

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian untuk masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi, stres kerja, pengembangan karier dan kinerja karyawan maka rentang skala digunakan seperti pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Rentang skala variabel disiplin kerja, motivasi, stres kerja, pengembangan karier dan kinerja karyawan

Rentang Skala	Disiplin Kerja	Motivasi	Stres Kerja	Pengembangan Karier	Kinerja Karyawan
1,00 s/d ≤ 1,80	Sangat Tidak Disiplin	Sangat Tidak Termotivasi	Sangat Tidak Stres	Sangat Baik Tidak	Sangat Tidak Bagus
> 1,80 s/d ≤ 2,60	Tidak Disiplin	Tidak Termotivasi	Tidak Stres	Tidak Baik	Tidak Bagus
> 2,60s/d≤ 3,40	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Biasa	Ragu-ragu
> 3,40s/d≤ 4,20	Disiplin	Termotivasi	Stres	Baik	Bagus
> 4,20s/d≤ 5,00	Sangat Disiplin	Sangat Termotivasi	Sangat Stres	Sangat Baik	Sangat Bagus

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Dalam analisis ini, penulis menganalisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat variabel bebas, yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) dengan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen menurut Sugiyono, Hal 198.

3. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat menurut Imam Ghozali, Hal. 44.

Hipotesis uji F:

$H_0: b_1=b_2= b_3=b_4=0$ Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

$H_1: b_1\neq b_2\neq b_3\neq b_4\neq 0$ Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

4. Uji T

Uji t digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Jadi tujuan uji t adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel antara disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis uji t:

$H_0: \beta_1 = 0$, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha Jakarta.

$H_0: \beta_2 = 0$, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

- $H_1: \beta_2 \neq 0$, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- $H_0: \beta_3 = 0$, Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- $H_1: \beta_3 \neq 0$, Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- $H_0: \beta_4 = 0$, Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
- $H_1: \beta_4 \neq 0$, Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

Pengujian Validitas Kuesioner

Dari hasil uji validitas kuesioner Disiplin Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 5 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (*Product Moment*) dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Disiplin Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) 0,886 > 0,361 (r tabel), nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Disiplin Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Motivasi

Dari hasil uji validitas kuesioner motivasi didapat seluruh nilai r hitung untuk 3 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (*Product Moment*) dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Motivasi memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) 0,845 > 0,361 (r tabel), nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Motivasi dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Stres Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (*Product Moment*) dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Stres Kerja memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) 0,862 > 0,361 (r tabel), nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Stres Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner Pengembangan Karier

Dari hasil uji validitas kuesioner Pengembangan Karier didapat seluruh nilai r hitung untuk 9 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (*Product Moment*) dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Pengembangan Karier memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) 0,801 > 0,361 (r tabel), nilai

tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Pengembangan Karier dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas Kuesioner

Dari hasil uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan didapat seluruh nilai r hitung untuk 5 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (*Product Moment*) dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5% adalah 0,361. Jadi dapat disimpulkan butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa butir pernyataan Kinerja Karyawan memberikan *Cronbach's Alpha* (r hitung) 0,892 > 0,361 (r tabel), nilai tersebut reliabel maka instrumen kuesioner Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data Disiplin Kerja dapat dilihat dalam tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rata2	Ket
1	Frekuensi kehadiran Saya dikantor sesuai dengan aturan perusahaan	4,24	Sangat Disiplin
2	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.	4,27	Sangat Disiplin
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.	4,24	Sangat Disiplin
4	Saya bekerja dengan kehati-hatian.	4,12	Disiplin
5	Saya melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.	4,20	Disiplin
	Rata-rata	4,21	Sangat Disiplin

Tabel 5.1 di atas menunjukkan nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 2 dengan pernyataan Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan yaitu dengan nilai sebesar 4,27 dengan keterangan Sangat Disiplin, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 4 dengan pernyataan Saya bekerja dengan kehati-hatian dengan nilai sebesar 4,12 dengan keterangan Disiplin. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan untuk menggunakan peralatan bekerja sesuai dengan fungsinya serta lebih waspada dalam bekerja sehingga dapat tercapai kerja yang efektif dan efisien. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,21, angka tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Kelola Jasa Artha dalam kategori Sangat Disiplin.

Variabel Motivasi terdiri dari 3 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data Motivasi dapat dilihat dalam tabel 5.2 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Kuesioner Motivasi

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan secara baik dan selalu berusaha untuk mengungguli rekan-rekan kerja saya.	4,01	Termotivasi
2	Saya selalu ingin memiliki kekuasaan agar dapat dihormati dan dihargai oleh rekan-rekan kerja saya.	3,89	Termotivasi

3	Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja.	3,63	Termotivasi
Rata-rata		3,84	Termotivasi

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 1 dengan pernyataan Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan secara baik dan selalu berusaha untuk mengungguli rekan-rekan kerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 dengan keterangan Termotivasi, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan pernyataan Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja. dengan nilai sebesar 3,63 dengan keterangan termotivasi. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman agar terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 3,84, angka tersebut menunjukkan bahwa Motivasi pada PT. Kelola Jasa Artha kategori Termotivasi.

Variabel Stres Kerja terdiri dari 9 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data Stres Kerja dapat dilihat dalam tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Kuesioner Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya mendapat tekanan dan intimidasi dari rekan kerja	1,30	Sangat Tidak Stres
2	Pimpinan saya memberikan tekanan dan intimidasi	1,21	Sangat Tidak Stres
3	Klien saya memberikan tekanan dan intimidasi	1,25	Sangat Tidak Stres
4	Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai	1,10	Sangat Tidak Stres
5	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki	1,19	Sangat Tidak Stres
6	Saya menjadi frustrasi akibat pekerjaan yang saya kerjakan	1,22	Sangat Tidak Stres
7	Saya mendapatkan pekerjaan yang berbahaya	1,20	Sangat Tidak Stres
8	Saya mendapat beban kerja yang terlalu berat	1,19	Sangat Tidak Stres
9	Saya tidak bisa mencapai target yang telah perusahaan berikan	1,28	Sangat Tidak Stres
Rata-rata		1,21	Sangat Tidak Stres

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 4 dengan pernyataan Fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan ke saya kurang memadai yaitu dengan nilai sebesar 1,10 dengan keterangan Sangat Tidak Stres, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 1 dengan Saya mendapat tekanan dan intimidasi dari rekan kerja dengan nilai sebesar 1,30 dengan keterangan Sangat Tidak Stres. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan agar pihak perusahaan menciptakan perilaku positif di tempat kerja untuk menghindari konflik Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 1,21, angka tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja pada PT. Kelola Jasa Artha dalam kategori Sangat Tidak Stres.

Variabel Pengembangan Karier terdiri dari 9 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data Pengembangan Karier dapat dilihat dalam tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Kuesioner Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	4,92	Sangat Baik

2	Dengan adanya eksposur karyawan dapat mengetahui perkembangan kariernya melalui promosi, pemindahan atau kesempatan karier lainnya	4,58	Sangat Baik
3	Saya selalu mengikuti pelatihan di luar perusahaan agar memiliki jaringan kerja yang luas	4,59	Sangat Baik
4	Saya saat ini tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan ini	4,90	Sangat Baik
5	Saya berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia pensiun tiba.	4,66	Sangat Baik
6	Saya memiliki seorang pembimbing dalam pengembangan karier saya.	4,74	Sangat Baik
7	Saya berusaha untuk memberikan saran positif kepada pemimpin.	4,58	Sangat Baik
8	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan.	4,55	Sangat Baik
9	Perusahaan menugaskan karyawan keluar negeri untuk meningkatkan kinerja.	4,78	Sangat Baik
Rata-rata		4,70	Sangat Baik

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 1 dengan pernyataan Saya memiliki prestasi kerja yang baik yaitu dengan nilai sebesar 4,92 dengan keterangan Sangat Baik, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 9 dengan Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan dengan nilai sebesar 4,55 dengan keterangan Sangat Baik. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan perusahaan dapat menggali potensi karyawannya dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Dengan begitu, setiap perusahaan yang menerapkan pelatihan pada karyawannya akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,70, angka tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karier pada PT. Kelola Jasa Artha dalam kategori Sangat Baik.

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 instrumen pernyataan. Hasil pengolahan data Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Rata2	Ket
1	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan uraian pekerjaannya.	4,69	Sangat Bagus
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan teliti dengan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan.	4,62	Sangat Bagus
3	Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.	4,46	Sangat Bagus
4	Saya bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.	4,64	Sangat Bagus
5	Saya selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	4,52	Sangat Bagus
Rata-rata		4,58	Sangat Bagus

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi dalam tabel di atas adalah nomor 1 dengan pernyataan Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan uraian pekerjaannya. yaitu dengan Albert Budiyanto dan Yudithia Wikan: "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan..." 266

nilai sebesar 4,69 dengan keterangan Sangat Bagus, sedangkan yang terkecil pada pernyataan nomor 3 dengan Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dengan nilai sebesar 4,46 dengan keterangan Sangat Bagus. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan untuk perusahaan harus meningkatkan perhatian, melakukan berbagai aktivitas seperti promosi jabatan dan kompensasi kepada karyawan dengan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,58, angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha dalam kategori Sangat Bagus.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

Tahap selanjutnya adalah melihat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha menggunakan SPSS versi 16.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur dan menguji faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 dengan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Output SPSS Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.920	1.795		3.297	.001
DISPLIN_KERJA	.220	.034	.315	6.471	.000
MOTIVASI	.144	.045	.148	3.200	.002
STRES_KERJA	-.140	.053	-.117	-2.612	.009
PENGEMBANGAN_KARIER	.290	.039	.344	7.330	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari output SPSS pada tabel 5.6. dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y = 5,920 + 0,220 X_1 + 0,144 X_2 - 0,140 X_3 + 0,290 X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Nilai konstanta sebesar 5,920 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier maka kinerja karyawan sebesar 5,920.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,220 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada Disiplin Kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,220 dengan asumsi bahwa X_2 , X_3 , dan X_4 konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,144 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada Motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,144 dengan asumsi bahwa X_1 , X_3 dan X_4 konstan.
4. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar - 0,140 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada Stres Kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,140 dengan asumsi bahwa X_1, X_2 , dan X_4 konstan.

5. Nilai koefisien regresi X_4 sebesar 0,290 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada Pengembangan Karier akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,140 dengan asumsi bahwa $X_1, X_2,$ dan X_3 konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil pengolahan menggunakan SPSS pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Output SPSS Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.433	2.34492

Besarnya koefisien determinasi menggunakan *adjusted R square* sebesar 0,433 yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier adalah sebesar 43,3%, sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan uji F yang artinya apakah disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian terhadap Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah:

- Menentukan hipotesis
 - Ho: $b_1=b_2=b_3=b_4= 0$ Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha
 - H₁: $b_1\neq b_2\neq b_3\neq b_4\neq 0$ Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha
- Menentukan F hitung

Berikut adalah data pengolahan SPSS uji F pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Output SPSS Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	1346.394	4	336.599	61.215	.000 ^a
Regression					
Residual	1710.074	311	5.499		
Total	3056.468	315			

- Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Nilai F hitung 61,215 > F tabel (2,39) atau nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H₁ diterima. Berarti Disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Uji

t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier variabel independen yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian terhadap disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), stres kerja (X_3) dan pengembangan karier (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: $b_1 = 0$ Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

H₁: $b_1 \neq 0$ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Ho: $b_2 = 0$ Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

H₁: $b_2 \neq 0$ Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Ho: $b_3 = 0$ Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

H₁: $b_3 \neq 0$ Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

Ho: $b_4 = 0$ Pengembangan Karier secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

H₁: $b_4 \neq 0$ Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian 2 arah, tingkat nyata α 5% (0,05) dibagi menjadi 2, derajat kebebasan yang digunakan ($df = n-k-1$) = $3164 - 1 = 311$ maka nilai tersebut adalah 1,960.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS maka didapat hasil pada tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Output SPSS Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5.920	1.795		3.297	.001
DISPLIN_KERJA	.220	.034	.315	6.471	.000
MOTIVASI	.144	.045	.148	3.200	.002
STRES_KERJA	-.140	.053	-.344	-2.612	.009
PENGEMBANGAN_KARIER	.290	.039		7.330	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

a. Untuk nilai t hitung dari X_1 adalah $6,471 > 1,960$ atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima, berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

b. Untuk nilai t hitung dari X_2 adalah $3,200 > 1,960$ atau nilai Signifikansi $0,002 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima, berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

c. Untuk nilai t hitung dari X_3 adalah $-2,612 < -1,960$ atau nilai Signifikansi $0,009 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima, berarti stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

- d. Untuk nilai t hitung dari X_4 adalah $7,330 > 1,960$ atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil uji F diketahui disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha
2. Dari hasil uji t diketahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan kepada PT. Kelola Jasa Artha adalah:

1. Pada hasil kuesioner Disiplin Kerja PT. Kelola Jasa Artha, pernyataan Saya bekerja dengan kehati-hatian memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain dengan menggunakan peralatan bekerja sesuai dengan fungsinya serta lebih waspada dalam bekerja sehingga dapat tercapai kerja yang efektif dan efisien.
2. Pada hasil kuesioner Motivasi PT. Kelola Jasa Artha, pernyataan Saya merasa dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman agar terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.
3. Pada hasil kuesioner Stres Kerja PT. Kelola Jasa Artha, pernyataan Saya mendapat tekanan dan intimidasi dari rekan kerja memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain agar pihak perusahaan menciptakan perilaku positif di tempat kerja untuk menghindari konflik
4. Pada hasil kuesioner Pengembangan Karier PT. Kelola Jasa Artha, pernyataan Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain agar perusahaan dapat menggali potensi karyawannya dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Dengan begitu, setiap perusahaan yang menerapkan pelatihan pada karyawannya akan menghasilkan SDM yang berkualitas.
5. Pada hasil kuesioner Kinerja Karyawan PT. Kelola Jasa Artha, pernyataan Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab memiliki nilai rata-rata terendah dari pada nilai rata-rata pernyataan lainnya. Hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain untuk itu perusahaan harus meningkatkan perhatian, melakukan berbagai aktivitas seperti promosi jabatan dan kompensasi kepada karyawan dengan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai, Surakarta, Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta 2011.
- Darmadi Duriyanto, Strategi Memimpin Pasar, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004.

- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta, 2009.
- Enjang Mya Afiyati, Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta, Jurnal Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2018.
- Gibson, et.all, Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses), Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1997.
- Igor S, Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, 2005
- Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2007.
- Marihot Tua Efendi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo, Jakarta, 2002.
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung, 2012 Sugiyono, Metodologi Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Mempertahankannya. Alih Bahasa, Solo: Dabara, 1997.
- Mutiara S Pangabean, Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Rivai dan Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Robbins dan Judge, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Sondang P. Siagian, MPA, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Stephen P. Robbins, Manajemen, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010
- Suprihanto, dkk, Perilaku Organisasional Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta, 2003.
- Zuhria Husnia Hasibuan, Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, Jurnal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018.