

## Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat

Lola Novelda Sinambela<sup>1</sup>, Murtaza<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received December 29, 2023

Revised Januari 15, 2024

Accepted January 22 2024

Available online January 30, 2024

#### Keywords:

career development, work motivation, work discipline, employee performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi wawancara dan kuisisioner. Penelitian ini melibatkan 77 karyawan di PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat. Analisis data yang digunakan adalah uji t parsial dan uji F anava. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai sig untuk variabel pengembangan karir (X1) adalah 0,000 artinya Pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Nilai sig untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,006 artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nilai sig untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,381 artinya variabel disiplin (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan dengan menggunakan uji anava menunjukkan nilai sig adalah 0.000b ini artinya secara keseluruhan Pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of career development, work motivation and work discipline on employee performance at PT PNM Meekar Syariah West Aceh Region. The data collection technique in this research is by observation, interviews and questionnaires. This research involved 77 employees at PT PNM Meekar Syariah West Aceh Region. The data analysis used was the partial t test and F anava test. The results of the research show that the sig value for the career development variable (X1) is 0.000, meaning that career development (X1) influences employee performance. Furthermore, the sig value for the work motivation variable (X2) is 0.006, meaning work motivation (X2) has an effect on employee performance and the sig value for the work discipline variable (X3) is 0.381, meaning the discipline variable (X3) has no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously using the ANOVA test, the sig value is 0.000b, this means that overall career development, motivation and work discipline influence employee performance.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang. Banyak perusahaan bermunculan baik perusahaan asing maupun perusahaan lokal. Hal ini disebabkan karena Indonesia merupakan negara yang memiliki pangsa pasar cukup tinggi dan tentunya menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan. Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia.

Salah satu faktor dari sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, di mana kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan serta pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir,

\*Corresponding author

Email: [lolasinambela1999@gmail.com](mailto:lolasinambela1999@gmail.com)

perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Selain pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor individual juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan disiplin kerja adalah 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 mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Yulita, 2017:436) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan yaitu sebagaiberikut: (Yulita, 2017:437).

- 1) Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- 2) Organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialamipekerja.
- 3) Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggikedudukannya.

Indikator-indikator dari variabel pengembangan karir antara lain:

- 1) Sikap atasan dan rekan kerja
- 2) Pengalaman
- 3) Pendidikan
- 4) Prestasi
- 5) Faktor nasib

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut (Novitasari, 2017:26):

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengfektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Indikator untuk mengukur motivasi menurut (Novitasari, 2017:28):

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Rasa tanggung jawab
- 5) Hubungan kemanusiaan

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Alhusaini et al., 2020; Cesilia et al., 2018; Darmawan, 2013). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020).

Menurut (Novitasari, 2017:34) terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator tersebut diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Waskat (pengawasan melekat)
- 5) Sanksi hukuman

Riyadi (2011:41) menyebut bahwa kinerja adalah ringkasan ukuran jumlah dan mutu kontribusi tugas individu atau kelompok pada unit kerja dan organisasi atau sebagai mutu dan jumlah kerja yang dihasilkan, mengacu sejumlah literatur tentang pengertian kinerja dan menyebut antara lain: tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja, atau sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu

Dharma (2003:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai. c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Arianto (2013):

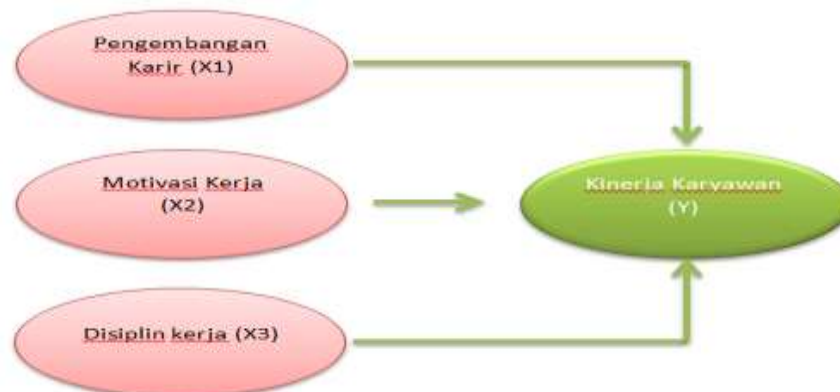
- 1) Kemampuan teknis
- 2) Kemampuan konseptual
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal
- 4) Kemandirian
- 5) Komitmen Kerja

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah

- H<sub>0</sub> : Pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat
- H<sub>a</sub> : Pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat

## METODE PENELITIAN

Metodelogi penelitian pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian kuantitatif adalah studi yang dimulai dengan konsep abstrak, berfokus pada landasan teoritis, dan kemudian merumuskan hipotesis untuk dievaluasi guna menghasilkan hasil nyata atau kejadian yang konkret. Gambar desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat di Desa Kuta Padang, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh barat. Objek Penelitian adalah seluruh karyawan PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat yang berjumlah 77 karyawan. Adapun uji yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, regresi linear berganda, uji t parsial, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji F anava. Selanjutnya semua ketentuan pengujian dilakukan berdasarkan (Imam Ghazali 2011)

**HASIL PENELITIAN****Uji Instrumen****1. Uji Validitas Pengembangan karir (X1)**

Berikut ini adalah hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 1. Uji validitas untuk variabel X1

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.579**	.613**	.296**	.335**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.003	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item2	Pearson Correlation	.579**	1	.586**	.323**	.247*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.031	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item3	Pearson Correlation	.613**	.586**	1	.477**	.507**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item4	Pearson Correlation	.296**	.323**	.477**	1	.417**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item5	Pearson Correlation	.335**	.247*	.507**	.417**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.003	.031	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77
jumlah	Pearson Correlation	.763**	.729**	.859**	.589**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

Pada tabel di atas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk item<sub>1</sub> = 0,763, item<sub>2</sub> = 0,729, item<sub>3</sub> = 0,859, item<sub>4</sub> = 0,589, item<sub>5</sub> = 0,645. Sedangkan t tabel untuk N = 77 adalah 0,2213. Menurut (Imam Ghozali 2011) jika nilai r hitung > r tabel, maka pernyataannya valid. Berdasarkan tabel di atas nilai r hitung > r tabel, artinya ke lima pernyataan variabel untuk X1 di atas adalah valid.

**2. Uji Validitas untuk variabel motivasi kerja (X2)**

Berikut ini adalah uji validitas data dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 2. Uji validitas untuk variabel X2

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.776**	.620**	.247*	.006	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.030	.955	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item2	Pearson Correlation	.776**	1	.560**	.243*	-.009	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.034	.937	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item3	Pearson Correlation	.620**	.560**	1	.525**	-.008	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.944	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item4	Pearson Correlation	.247*	.243*	.525**	1	.379**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.030	.034	.000		.001	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item5	Pearson Correlation	.006	-.009	-.008	.379**	1	.376**
	Sig. (2-tailed)	.955	.937	.944	.001		.001
	N	77	77	77	77	77	77
jumlah	Pearson Correlation	.788**	.772**	.773**	.684**	.376**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	77	77	77	77	77	77

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk item\_1 = 0,788, item\_2 = 0,772, item\_3 = 0,773, item\_4 = 0,684, item\_5 = 0,376. Sedangkan t tabel untuk N = 77 adalah 0,2213. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke lima pernyataan variabel X2 di atas adalah valid.

### 3. Uji Validitas variabel Disiplin kerja (X3)

Berikut ini adalah uji validitas data dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 3. Uji validitas untuk variabel X3

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.509**	.233*	.038	.028	.573**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.742	.809	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item2	Pearson Correlation	.509**	1	.647**	.231*	.246*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.043	.031	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item3	Pearson Correlation	.233*	.647**	1	.395**	.290*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.000	.011	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item4	Pearson Correlation	.038	.231*	.395**	1	.733**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.742	.043	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
item5	Pearson Correlation	.028	.246*	.290*	.733**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.809	.031	.011	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77
jumlah	Pearson Correlation	.573**	.768**	.735**	.643**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77

Pada tabel di atas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk item\_1 = 0,573, item\_2 = 0,768, item\_3 = 0,735, item\_4 = 0,643, item\_5 = 0,652. Sedangkan t tabel untuk N = 77 adalah 0,2213. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke lima pernyataan variabel X3 di atas adalah valid.

### 4. Uji reabilitas untuk variabel Pengembangan karir (X1)

Berikut ini adalah uji reabilitas data dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4. Uji reabilitas untuk variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,800. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

### 5. Uji reabilitas untuk variabel Motivasi (X2)

Berikut ini adalah uji reabilitas data dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 5. Uji reabilitas untuk variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,708. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

### 6. Uji reabilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini adalah uji reabilitas data dengan menggunakan SPSS 22.

Tabe 6. Uji reabilitas untuk variabel X3

**Reliability Statistics**

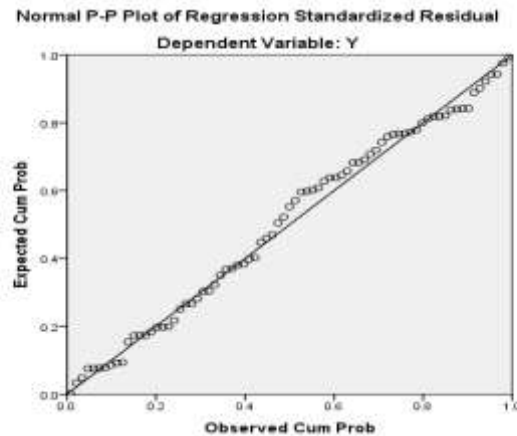
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,710. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh pada SPSS 22 terhadap data instrumen



Gambar 2. Uji Normalitas data

Gambar di atas menunjukkan bahwa data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan pendapat para ahli data tersebut adalah berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Berikut hasil yang diperoleh pada SPSS 22

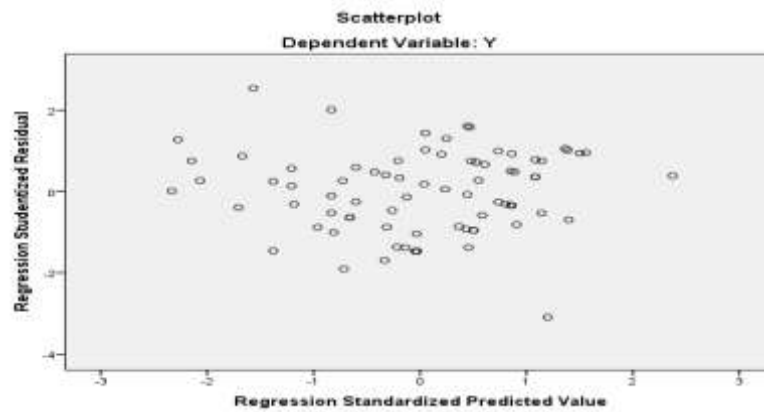
Tabel 7. Uji Multikolinieritas tolerance dan VIF

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	35.557	4.520		7.866	.000		
	X1	.458	.121	.386	3.774	.000	.928	1.078
	X2	.405	.142	.288	2.851	.006	.950	1.053
	X3	.123	.139	.089	.882	.381	.959	1.043

Menurut para ahli, jika nilai tolerance > 0,100 da nilai VIF < 10.00, maka tidak ada gejala multikolinieritas pada data tersebut. Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk X1 adalah 0,928 dan nilai VIF untuk X1 adalah 1,078, nilai tolerance untuk X2 adalah 0,950 dan nilai VIF untuk X2 adalah 1,053 dan nilai tolerance untuk X3 adalah 0,959 dan nilai VIF untuk X3 adalah 1,043. Ini menunjukkan bahwa nilai tolerance X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF untuk X1, X2, dan X3 lebih kecil dari 10.00 artinya data X1, X2 dan X3 tidak ada gejala multikolinieritas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Berikut hasil yang diperoleh pada SPSS 22.



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas scatterplots

Berdasarkan gambar di atas, data tersebut tidak menunjukkan pola yang sama maka berdasarkan pendapat para ahli maka data tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastitas.

**4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) untuk mendeteksi ada atau tidak nya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du). Berikut nilai du yang diperoleh pada SPSS 22.

Tabel 8. Nilai du

Change Statistics				Durbin-Watson
F Change	df1	df2	Sig. F Change	
9.997	3	73	.000	1.657

Jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh nilai k=3 dan N=77 dengan nilai signifikan 5% maka pada tabel Durbin Watson diperoleh nilai 1,56, du hitung 1,287 sedangkan nilai (4-du) adalah 2,44. Dengan demikian karena nilai du pada tabel terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada data tersebut.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji Regresi Linear Berganda**

Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 adalah sebagai berikut

Tabel 9. Nilai Uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.557	4.520		7.866	.000
	X1	.458	.121	.386	3.774	.000
	X2	.405	.142	.288	2.851	.006
	X3	.123	.139	.089	.882	.381

Adapun model regresi berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 35,557 + 0,458X1 + 0,405X2 + 0,123X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut

- a. Konstanta (a0) = 35,557

Nilai konstanta tersebut memberikan pengertian bahwa konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila nilai variabel lain (0), maka kinerja karyawan mencapai 35,557.

b. Kofisien regresi variabel pengembangan karir (a1) = 0,458

Artinya apabila nilai variabel pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar sebesar 0,458.

c. Kofisien regresi variabel motivasi kerja (a2) = 0,405

Artinya apabila tingkat variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,405.

d. Kofisien regresi variabel disiplin kerja (a3) = 0,123

Artinya apabila tingkat variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar = 0,123.

**2. Uji t Parsial**

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas nya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat nya. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). berikut tabel yang diperoleh dengan bantuan SPSS 22.

Tabel 10. Nilai Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.557	4.520		7.866	.000		
X1	.458	.121	.386	3.774	.000	.928	1.078
X2	.405	.142	.288	2.851	.006	.950	1.053
X3	.123	.139	.089	.882	.381	.959	1.043

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig pada variabel X1 = 0,000, X2= 0.006 dan X3=0.381. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan dari nilai tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat
3. Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat

**3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen. Berikut hasil R<sup>2</sup> diperoleh melalui bantuan SPSS 22.

Gambar 11. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.262	2.412

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel di atas menunjukkan nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,262 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 26,2%.

**4. Uji F (Uji Anova)**

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Berikut tabel yang diperoleh dengan bantuan SPSS 22



Tabel 12. Nilai Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.506	3	58.169	9.997	.000 <sup>b</sup>
	Residual	424.740	73	5.818		
	Total	599.247	76			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H<sub>0</sub>, artinya Pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan uji t parsial diperoleh bahwa nilai sig untuk pengembangan karir (X1) adalah 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai sig untuk variabel X1 < dari 0,05 artinya variabel Pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat.
2. Nilai sig untuk variabel k Motivasi Kerja (X2) adalah 0,006, karena nilai sig untuk variabel X2 < dari 0,05 artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat.
3. Nilai sig untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah 0,381, hal ini menunjukkan nilai sig untuk variabel X3 > dari 0,05. artinya variabel disiplin (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat.
4. Berdasarkan uji F simultan diperoleh bahwa nilai sig adalah 0.000b .ini artinya secara keseluruhan Pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Meekar Syariah Wilayah Aceh Barat.

## REFERENSI

- Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Arianto, Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Darma. Agus. (2003). *Manajemen Supervisi* cetakan ke lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Hasibuan. Malayu.SP.( 2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*.Semarang:Undip.
- Ishak dan Hendri. (2003). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Novitasari, Dian. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manaj*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serda N&D*. In Alfabeta, CV(Issue April).
- Yulita, Henilia. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Jakarta, 12 Oktober