

**PENGARUH MOTIVASI PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA
PATRA NIAGA REGIONAL KALIMANTAN**

Bani Anhar, S.E., MBA, Angeline Yuliana Artamevianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

banianhar@stiebalikpapan.ac.id

ABSTRACT

Artikel Info

Sejarah Artikel:

Diterima: 13 Februari 2025

Selesai Revisi: 17 Maret 2025

Dipublikasi: Maret 2025

Kata Kunci: *motivation, career development, work discipline, employee performance*

This study aims to determine the effect of motivation, career development and work discipline on employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. This research is quantitative. The population in this study were employees of PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. The sampling technique used in this study was saturated sampling, meaning that all employees of PT. Pertamina Patra Niaga Regional, totaling 50 employees, were the samples in this study. The data used in this study are primary data obtained by directly distributing questionnaires to all employees. The data analysis

technique used in this study is the multiple linear regression method assisted by the SPSS 25 program. The results of this study indicate that partially the motivation variable has a negative and insignificant effect on employee performance, the career development variable partially does not have a negative and insignificant effect on employee performance and work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *motivation, career development, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang artinya seluruh karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional yang berjumlah 50 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menyebarkan langsung kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Era globalisasi telah memberikan dampak yang membuat semua aspek mengalami perkembangan dan perubahan. Dampak yang diciptakan terjadi pada hal terkecil hingga terbesar, aktivitas bisnis merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan dalam dunia bisnis yang menjadi semakin tajam dan menuntut semua perusahaan untuk ikut serta melakukan perubahan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan yang ada.

Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi resiko ketertinggalan dan dapat bersaing dengan para pesaing lainnya serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Untuk menciptakan perkembangan pada perusahaan maka diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memumpuni dan berkualitas tinggi.

Proses menciptakan karyawan yang berkualitas tinggi diperlukan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tepat untuk perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien. MSDM menjadi kunci penting dalam keberhasilan meningkatnya kualitas SDM pada suatu perusahaan. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat berjalan dengan berhasil (Prasadj 2018:48).

Salah satu strategi yang dilakukan untuk terciptanya tujuan tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerja pada

karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67).

Motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Hasibuan 2017:146). Dapat diartikan bahwa motivasi merupakan situasi yang dapat memberikan dorongan kepada suatu individu untuk melakukan atau menyelesaikan tanggung jawab maupun kegiatan tertentu guna mencapai keinginannya. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisa et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai & Sagala 2016:274). Dapat diartikan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan di perusahaan serta dapat mengembangkan

kemampuan pada diri pegawai. Sehingga kemungkinan ketertinggalan pada persaingan antar perusahaan akan lebih rendah. Karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan mengembangkan kemampuan diri untuk mengejar jenjang karir yang dijanjikan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayangsaputri Diaz Kumalasari et al., (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahya Ramadani et al., (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Banten.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Agustini 2019:81). Memiliki makna bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang terbentuk dalam diri pegawai yang menyebabkan adanya ketaatan terhadap aturan yang ada. Oleh karena itu penerapan disiplin kerja salah satu sikap yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, agar dapat fokus dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil kinerja yang diperoleh menjadi maksimal dan meningkat sesuai yang diharapkan perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al., (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Region II

Palembang. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agistaputri Setiyo Negoro (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan *gap research* diatas, maka penulis mengangkat judul yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan”

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno 2016:109). Motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Hasibuan 2017:146).

Motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat

mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai & Sagala 2016:269).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-mas

Motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan (Siagian 2015:286).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai & Sagala 2016:274).

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian 2015:68).

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang (Widodo 2015:53).

Metode Penelitian

seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan (Siagian 2015:286).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara 2017:77).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. (Agustini 2019:81).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno 2016:86).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan 2017:115).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan (Sinambela 2018:335).

Populasi

. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan yang berjumlah 50 (lima puluh) pegawai/responden.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Supranto (2017:37) data adalah fakta kasar mengenai orang, tempat, kejadian dan sesuatu yang penting diorganisasikan. Berdasarkan jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil kuesioner (data primer) yang diperoleh dari jawaban responden yang telah diukur dengan skala likert dengan menggunakan uji statistik berupa bantuan *software* SPSS versi 25, dimana *software* tersebut merupakan suatu sistem program komputerisasi yang dapat menguji hubungan setiap variabel independent dan variabel dependent.

Menurut Sugiyono (2018:218) mendefinisikan teknik pengumpulan data sebagai teknik yang merupakan langkah paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:138) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah

jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{hitung} harus berada diatas 0,3 maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Suparyadi 201:38).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:120) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan skala alfa (*Alpha Cronbach*). Untuk menguji realibilitas atau keandalan suatu instrument digunakan ketentuan sebagai berikut.:

1. Apabila $Alpha > 0,6$ berarti variabel penelitian ini reliabel.
2. Apabila $Alpha < 0,6$ berarti variabel penelitian ini tidak reliabel

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji t dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan membanding nilai signifikansinya dengan α (nilai konstan) (Priyatno 2017:57).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara bersama – sama terhadap variabel dependent dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel

independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Priyatno 2017:57).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sah atau validnya suatu data yang dikumpulkan dari kuesioner. Uji ini menggunakan perangkat lunak (software) yaitu SPSS 25. Penelitian ini dikatakan valid jika memenuhi kriteria yaitu nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini dikatakan tidak valid jika memenuhi kriteria yaitu nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai r tabel dengan 50 responden dengan signifikansi 5 persen atau 0,05 pada distribusi nilai r tabel yaitu 0,2787.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
1	0,2787	0,500	0,000	Valid
2	0,2787	0,436	0,002	Valid
3	0,2787	0,484	0,000	Valid
4	0,2787	0,402	0,004	Valid
5	0,2787	0,411	0,003	Valid
6	0,2787	0,342	0,015	Valid
7	0,2787	0,627	0,000	Valid
8	0,2787	0,602	0,000	Valid
9	0,2787	0,359	0,010	Valid
10	0,2787	0,381	0,006	Valid
11	0,2787	0,530	0,000	Valid
12	0,2787	0,674	0,000	Valid
13	0,2787	0,569	0,000	Valid
14	0,2787	0,556	0,000	Valid
15	0,2787	0,479	0,000	Valid
16	0,2787	0,647	0,000	Valid

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
1	0,2787	0,614	0,000	Valid
2	0,2787	0,715	0,000	Valid
3	0,2787	0,664	0,000	Valid
4	0,2787	0,643	0,000	Valid
5	0,2787	0,661	0,000	Valid
6	0,2787	0,579	0,000	Valid
7	0,2787	0,429	0,002	Valid
8	0,2787	0,355	0,011	Valid

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
1	0,2787	0,461	0,001	Valid
2	0,2787	0,549	0,000	Valid
3	0,2787	0,663	0,000	Valid
4	0,2787	0,518	0,000	Valid
5	0,2787	0,581	0,000	Valid
6	0,2787	0,665	0,000	Valid
7	0,2787	0,503	0,000	Valid
8	0,2787	0,585	0,000	Valid

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
1	0,2787	0,549	0,000	Valid
2	0,2787	0,523	0,000	Valid
3	0,2787	0,672	0,000	Valid
4	0,2787	0,650	0,000	Valid
5	0,2787	0,782	0,000	Valid
6	0,2787	0,709	0,000	Valid
7	0,2787	0,677	0,000	Valid
8	0,2787	0,434	0,002	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, nilai dari masing-masing pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,2787

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi atas jawaban dari responden terhadap kuesioner. Uji ini menggunakan perangkat lunak (*software*) yaitu SPSS 25. Pada penelitian ini dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji realibilitas dari variabel kinerja karyawan, motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja:

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,782	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,708	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,696	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil data menunjukkan bahwa dari variabel depenen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja adalah reliabel atau konsisten. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji realibilitas untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,782. Dari hasil tersebut maka nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka disimpulkan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.
- Hasil uji realibilitas untuk variabel motivasi dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,708. Dari hasil tersebut maka nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka disimpulkan dari variabel motivasi dinyatakan reliabel.
- Hasil uji realibilitas untuk variabel pengembangan karir dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,696. Dari hasil tersebut maka nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka

disimpulkan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

- Hasil uji realibilitas untuk variabel pengembangan karir dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebesar 0,779. Dari hasil tersebut maka nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka disimpulkan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan penelitiannya dengan uji statistik. Uji statistiknya adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5 persen. Berikut hasil uji normalitas dengan tabel *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis dari uji regresi linear sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.895	8.574		2.321	.025
	Motivasi	-.051	.272	-.028	-.186	.853
	Pengembangan Karir	.667	.392	.311	1.702	.095
	Disiplin Kerja	.725	.335	.417	2.163	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.18 dari hasil data tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,895 + (-0,051 X_1) + (0,667 X_2) + (0,725 X_3) + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $\alpha = 19,895$

Konstanta (α) sebesar 19,895 mempunyai arti apabila semua variabel independen yaitu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja adalah 0 maka kinerja karyawan bernilai 19,895 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap

2. Nilai $\beta_1 = -0,051$

Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar 0,051. Artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 5,1% dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap.

3. Nilai $\beta_2 = 0,667$

Pengembangan Karir (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,667. Artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 66,7% dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap.

4. Nilai $\beta_3 = 0,725$

Disiplin Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,725. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 72,5% dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, namun jika nilai mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali 2018:97). Berikut adalah hasil pengujian data uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.19
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.475	4.074	1.698
a Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja					
b Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.475 atau 47,5%, maka 100% dikurangi 47,5%, adalah 52,5% yang artinya kemampuan variabel bebas yaitu Motivasi(X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.475	4.074	1.698
a Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja					
b Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.20, menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi bernilai $R = 0,720$ atau 72% (memiliki interval korelasi kuat) yang berarti bahwa hubungan variabel bebas yang terdiri dari motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 72% dengan berdasarkan tabel

koefisien korelasi dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.895	8.574		2.321	.025
Motivasi	-.051	.272	-.028	-.186	.853
Pengembangan Karir	.667	.392	.311	1.702	.095
Disiplin Kerja	.725	.335	.417	2.163	.036

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

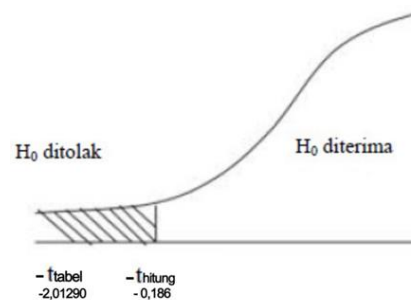
Berdasarkan data penelitian, diperoleh jumlah $n = 50$ dan $k = 3$. Untuk mengetahui nilai $t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n-k-1)$ atau $(0.05/2 ; 50-3-1)$ jadi $(0.025 ; 46)$. Berdasarkan tabel distribusi t, maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,01290$.

Berdasarkan tabel 4.20 dari hasil data tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi yaitu -0,186 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $(-0,186 < 2,01290)$. Nilai signifikansi pada variabel motivasi adalah $0,853 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan nilai t_{hitung} negatif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menolak hipotesis pertama, maka dapat disimpulkan bahwa **H₁ ditolak**.

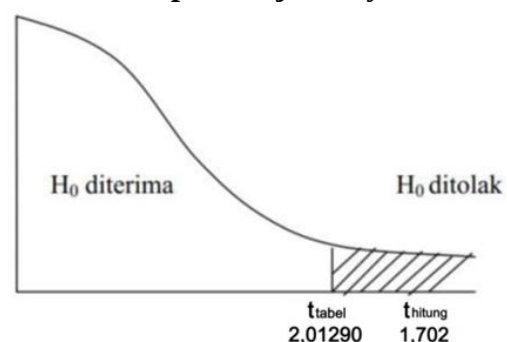
Gambar 4.5
Kurva Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel pengembangan karir yaitu 1,702 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $(1,702 < 2,01290)$. Nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir adalah $0,095 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menolak hipotesis kedua, maka dapat disimpulkan bahwa **H₂ ditolak**.

Gambar 4.6
Kurva Hasil Uji t Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

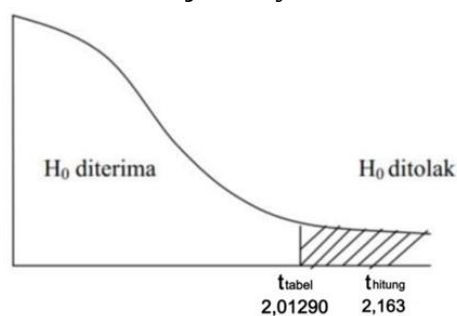


3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja yaitu 2,163 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $(2,163 > 2,01290)$. Nilai signifikansi pada variabel disiplin

kerja adalah $0,036 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai t_{hitung} positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis ketiga, maka dapat disimpulkan bahwa **H_3 diterima**.

Gambar 4.7
Kurva Hasil Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel motivasi yaitu -0,186 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(-0,186 < 2,01290)$ dan nilai signifikansi pada variabel motivasi adalah $0,853 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H_0 diterima dan H_a ditolak**, sedangkan nilai t_{hitung} negatif.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Dapat dikatakan motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang

berarti dengan adanya motivasi menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menolak hipotesis pertama, maka dapat disimpulkan bahwa **H_1 ditolak**.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pengembangan karir yaitu 1,702 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(1,702 < 2,01290)$. Nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir adalah $0,095 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Dapat diartikan pengembangan karir tidak akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan yang ada pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menolak hipotesis kedua, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahya Ramadani et al., (2019) menunjukkan bahwa

pengembangan karir tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayangsaputri Diaz Kumalasari et al., (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja yaitu 2,163 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01290. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,163 > 2,01290$). Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja adalah $0,036 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai t_{hitung} positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan. Dapat diartikan semakin tinggi disiplin kerja yang ada akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan pengembangan sikap dan potensi diri karyawan.

Disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis ketiga, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al., (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agistaputri Setiyo Negoro (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data yang sudah diolah dengan program SPSS versi 25, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap adanya kenaikan pada motivasi maka kinerja karyawan yang ada pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan akan ikut menurun. Maka X_1 menolak rumusan masalah (H_1)
2. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap adanya kenaikan pada pengembangan karir maka kinerja karyawan yang ada pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan tidak akan terpengaruh. Maka X_2 menolak rumusan masalah (H_2)
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti setiap adanya kenaikan pada motivasi maka kinerja karyawan yang ada pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan akan ikut meningkat. Maka X_3 menjawab dan menerima rumusan masalah (H_3)
4. Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Kalimantan maka H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA /RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator**. Zanafa Publishing.
- Agistaputri Setiyo Negoro, R. Y. (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta**.
- Agustini, F. (2019). **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**. UISU Press. Medan.
- Aulia, M. (2021). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura**. *Manajemen Terapan Dan Keuangan, Vol.10 No.*
- Cahya Ramadani, H., Handayani, F., & Madiastuti, N. (2019). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Banten**. *Vol.27 No.*, 18–32.
- Chamid Ichsanudin, M., Dewi Werdiasih, R., & Sudiyono. (2020). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Lube Oil Complex I RU IV Cilacap**. 1–21.
- Dessler, G., & Angelica, D. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)**. Salemba Empat.
- Fitriyanti, A., Adjeng Moelyatie, T., & Tobari. (2023). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan**. *Vol.4 No 2*, 165–175.
- Gaol, J. L. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Human Capital**. Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate: dengan program IBM SPSS 25**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mayangsaputri Diaz Kumalasari, C., Suprayitno, & Lamidi. (2020). **Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta**. *Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol.2 No.2*, 135–150.
- Nisa, A., Kumroni Makmuri, M., & AR, H. (2019). **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Ilmiah TEKNO, Vol.14 No.2*
- Nurdiansyah, H., & Saepul, R. (2018). **Pengantar Manajemen**. Diandra Kreatif.

- Prasadja, R. (2018). **Human Capital Management**. In Media.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif**. PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, D. (2017). **Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis Dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula Dan Menengah**. Gava Media.
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)**. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM (1st ed.)**. ANDI.
- Supranto. (2017). **Teknik Sampling Untuk Survey Dan Eksperimen**. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenadamedia Group.
- Wahyuni. (2020). **Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25**. Bintang Pustaka Madani.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.