

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT AEROFOOD INDONESIA DI BALIKPAPAN

Tri Wulan Nadia Sari¹, Hendika Swasti Lukita², Sudarmo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

²trwlans@gmail.com, ³sudarmo@stiebalikpapan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and career development on perceived performance of employees of PT Aerofood Indonesia in Balikpapan. The location of this research is PT Aerofood Indonesia in Balikpapan. The population used is 50 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research that has been done, it is found that the results of this study indicate that there is a simultaneous and significant influence between Work Discipline, Work Motivation and Career Development on Perceived Performance of Employees of PT Aerofood Indonesia in Balikpapan. And the research that has been done that the results of this study show a partial and significant effect There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance perceptions. There is no positive and significant effect between motivation on employee performance perceptions. There is a positive and significant influence between Career Development on Employee Performance Perceptions.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Persepsi Kinerja Karyawan PT Aerofood Indonesia di Balikpapan. Lokasi penelitian ini di PT Aerofood Indonesia di Balikpapan. Populasi yang digunakan 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Persepsi Kinerja Karyawan PT Aerofood Indonesia di Balikpapan. Dan penelitian yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh secara parsial dan signifikan Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Silvia Anggraini (2019) Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Silvia Anggraini (2019) Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Silvia Anggraini (2019) Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Silvia Anggraini (2019) Kinerja pegawai berhubungan secara langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

0.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Unsur-Unsur	Semester 1		Semester 2	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kualitas	70	Baik	60	Sedang
2.	Kuantitas	80	Baik	70	Sedang
3.	Sikap	80	Baik	60	Sedang
4.	Kerjasama	70	Baik	60	Sedang
5.	Komunikasi	80	Baik	70	Sedang
Jumlah		380		320	
Rata-Rata		76%	Baik	64%	Cukup

(Sumber : Hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Kinerja Karyawan Tahun 2019)

Pada Tabel 1.1 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan sudah baik pada semester 1 tahun 2019, akan tetapi padasemester 2 tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan padasemester 2 terlihat di indikator kualitas, kuantitas, sikap, kerjasama, dankomunikasi yang cukup signifikan. Pada kinerja karyawan indikato yang digunakan mencakup kualitas, kuantitas, sikap, kerjasama, komunikasi. Penilaian kinerja ini dilakukan dua kali dalam satu periode oleh pejabat penilai yakni atasan langsung atau kepala cabang karyawan tersebut.

PT. Aerofood Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT. Garuda Indonesia yang bergerak dalam bidang *catering service* yaitu dengan mendirikan pelayanan, menyajikan makanan dan minuman yang bervariasi dengan kualitas tertinggi untuk penerbangan *domestic* dan internasional. PT. Aerofood Indonesia mulai membuka cabang-cabang di beberapa daerah untuk dapat memajukan pelayanan jasa boga dalam penerbangan. PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan pada awalnya hanya fokus pada *catering* pesawat Garuda Indonesia saja, namun sekarang ini PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan telah masuk keranah *catering* perusahaan.

Karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jika perusahaan tidak mampu memberikan pengembangan karier yang sesuai maka terjadi sebaliknya yaitu disiplin kerja dan motivasi karyawan akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Disiplin dan motivasi kerja mendorong karyawan agar melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Sehingga, perlunya pihak perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja dan motivasi tinggi untuk selalu giat melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga tidak lupa memberikan kompensasi yang baik dan memberikan pengembangan karier yang nyaman untuk kemajuan perusahaan. Berikut ini adalah *gap research* yang dirumuskan untuk memberikan perbedaan dalam penelitian ini.

Rahayu Puji Suci (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan parsial diketahui bahwa

variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.

Sari Veronica Jantitya, Diana Puspita Sari (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.

Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Angga Rahayu Saputra, Susi Hendriani (2015) diketahui bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT AEROFOOD INDONESIA DI BALIKPAPAN”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?

3. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini menyangkut tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap persepsi terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan terutama dalam memberikan kompensasi serta jabatan yang lebih tepat untuk memberikan saran pada perusahaan terkait pengaruh disiplin

kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap persepsi kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia di Balikpapan

2. Bagi pihak lain
Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan atau pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi akademis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya, guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta

mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Robbins (2012:8) mengemukakan bahwa pengertian manajemen adalah: “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Ambarwati (2016:6) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Motivasi (X2)

Ambarwati (2016:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan pegawai (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai tersebut hingga pengembangan karirnya.

Pengembangan Karier (X3)

Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk pegawai adalah perusahaan yang tidak menilainya sebagai aset penting bagi perusahaan, karena pegawai juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai.

Hubungan antar Variabel Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008:305) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hal ini Selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rahayu Puji Suci (2019), bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan .

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Hadiyatno (2013:238) “Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”.

Hal ini Selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sari Veronica Jantitya, Diana Puspita Sari (2014) bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan.

Hubungan Antara Pengembangan Karier Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-

karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai asset penting bagi perusahaan karena karyawan berhak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan.

Hal ini Selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah (2020) bahwa variabel pengembangan karier merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap persepsi kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Menurut Ambarwati (2016:6) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut Hadiyatno (2013:238) “Motivasi merupakan hal yang sangat penting Karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”.

Menurut Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk pegawai adalah perusahaan yang tidak menilai pegawai sebagai aset penting bagi perusahaan, karena pegawai juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turn over*,

dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai.

H4 : Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap persepsi kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Berikut indikator Kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Sikap
4. Kerjasama
5. Komunikasi

Disiplin Kerja (X1)

Singodimendjo dalam Sutrisno (2016:94), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma pada 49 peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun mempunyai 5 (lima) indikator adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu perusahaan
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan absen
- e. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Motivasi (X2)

Hadiyatno (2013:238) Motivasi merupakan hal yang sangat penting. Karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Robbins dan Jurge (2013:203) mengemukakan indikator mengenai motivasi kerja yaitu salah satu teori yang paling dikenal dalam hal motivasi adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan (*safety needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan sosial (*social needs*)
5. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
6. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

3.1. Pengembangan Karier (X3)

Sunyoto (2012:164) mengemukakan perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (2012:31) adalah:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi Jabatan
5. Masa Kerja

Batasan Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Sesuai dengan objek dan tujuan penelitian dilakukan dalam upaya untuk mendapatkan data yang diperlukan. Penulis memperoleh data dari bagian sumber Daya manusia dan bagian yang terkait dalam penulisan ini, yaitu seluruh karyawan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Sedangkan yang menjadi variabel bebas (X) adalah disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier sedangkan variabel terikat (Y) adalah persepsi kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Dan Sumber Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang sesuatu keadaan. Informasi yang diperoleh yaitu keterangan, gambaran atau fakta mengenai suatu persoalan dalam bentuk kategori huruf atau bilangan. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kontrak (pekerja dengan perjanjian waktu tertentu) PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan yang berjumlah populasi 75 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan sebuah proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan data yang kemudian dikumpulkan, maka langkah berikutnya ialah menganalisis data yang telah diperoleh.

Data Sekunder

Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

Jenis Data

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan hitungan dan diperoleh melalui kuesioner dan studi pustaka.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang Data kuantitatif, yaitu data yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel harga, lokasi, dan pelayanan terhadap keputusan pembelian di RM. Torani Balikpapan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:93) “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok organisasi tentang situasi sosial”.

Dalam rangka memperoleh data-data yang dibutuhkan dengan cara :

- 1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari teori yang diperlukan melalui literatur-literatur serta penulisan-penulisan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2) Studi Lapangan (*Field Work Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara terjun langsung kelapangan dalam hal ini yaitu perusahaan/media dimana objek masalah yang akan dianalisis berada sehingga data yang di dapat berasal dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

3) Kuesioner (Angket)

Untuk memperoleh data terhadap objek yang diteliti, penulis menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan

daftar pernyataan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian menggunakan metode kuesioner tertutup. Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan sebuah proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan data yang kemudian dikumpulkan, maka langkah berikutnya ialah menganalisis data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *analisis kuantitatif* yaitu menggunakan data statistik, dan kemudian terjadi kegiatan dalam analisis tersebut, antara lain yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis suatu penelitian tidak akan mengenai sasaran, jika data yang dikumpulkan tidak *valid* atau *reliable*.

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2011:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - k$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reabilitas pada bagian *corrected item total correlation* dengan menggunakan 30 sampel. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (0,361) maka butir atau kuisisioner tersebut adalah valid.

- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (0,361) maka butir atau kuisioner tersebut adalah tidak valid.

Uji **Reliabilitas**

Ghozali (2011:48) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Kesalahan bahwa nilai dari kuesioner dapat mencerminkan tingkat pengaruh keputusan konsumen secara andal, penelitian dilakukan harus menunjukkan tingkat keandalan data yang tinggi.

Deskriptif Variabel Penelitian

Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) Analisis deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Adapun analisis data yang dilakukan penulis meliputi analisis deskriptif dan sebagai berikut :

1. Deskriptif Karakteristik Responden
2. Deskriptif Penelitian Responden

Alat Analisis dan Uji Hipotesis

a. Uji Autokorelasi

Priyatno (2011:296) Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau gangguan yang terjadi pada hubungan antar variabel yang di

teliti yang di gunakan “Durbin Watson” (DW) test. Dalam uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson standar yang telah di tentukan yaitu apabila nilai DW antara 1,55 sampai dengan 2,46 maka tidak terjadi autokorelasi.

Sugiyono (2014:224) spesifikasi dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + Y$$

Dimana:

- Y = Persepsi Kinerja Karyawan
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien arah regresi
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan menggunakan uji F dan uji t.

Analisis Linier Berganda

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. AerofoodIndonesia di Balikpapan.

a. Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama

dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah.

1. Bila (P-Value) < 0,05 artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.
 2. Bila (P-Value) > 0,05 artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:88) Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam hal ini, apakah variabel persepsi harga, desain produk, dan citra merek jual benar-benar berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dan *standard error of estimate* sehingga didapat hasil yang dinamakan *thitung*. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis:
 - a. Ho: secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Ha: secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Kriteria pengujian:

Daerah penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

 - a. Ha ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.
 - b. Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Langkah berikutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya secara parsial dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari masing-masing variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variable tidak bebas.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.331	2.339		3.135	.003
	DisiplinKerja	.183	.108	.201	1.702	.093
	Motivasi	.009	.128	.009	.071	.944
	PengembanganKarier	.468	.117	.475	4.004	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,331 + 0,183X_1 + 0,009X_2 + 0,468$$

X₃

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah :

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar $b_0 = 7,331$ menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), dan pengembangan karier (X₃) dalam keadaan tetap, maka nilai skor kinerja karyawan (Y) adalah 7,331
- 2) Pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Aerofood Indonesia ditunjukkan oleh koefisien b_1 0,183 yang bertanda positif hal ini

menunjukkan bahwa setiap ada mempengaruhi skor disiplin kerja sebesar satu, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan skor kinerja karyawan (Y) PT Aerofood Indonesia dengan sebesar 0,183 dengan asumsi motivasi dan pengembangan karier dalam keadaan tetap.

- 3) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Aerofood Indonesia ditunjukkan oleh koefisien b2 0,009 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap ada mempengaruhi skor motivasi sebesar satu, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan skor kinerja karyawan (Y) PT Aerofood Indonesia dengan sebesar 0,009 dengan asumsi disiplin kerja dan pengembangan karier dalam keadaan tetap.

Pengaruh pengembangan karier (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Aerofood Indonesia ditunjukkan oleh koefisien b3 0,468 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap ada mempengaruhi skor pengembangan karier sebesar satu, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan skor kinerja karyawan (Y) PT Aerofood Indonesia dengan sebesar 0,468 dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi dalam keadaan tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.342	1.788	1.956

Berdasarkan hasil output program

SPSS pada Tabel 4.13 diatas dapatdiketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,368 atau jika di persentase menjadi 36,8%, maka 100% dikurangi dengan 36,8% adalah 63,2%. Dapat diambil suatu keputusan bahwa nilai persentase kontribusi variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), pengembangan karier (X3), kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.342	1.788	1.956

a. Predictors: (Constant), PengembanganKarier, DisiplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari hasil output program SPSS pada Tabel 4.14 diatas bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,607 yang menunjukkan hubungan variabel bebas (X) yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengambilan kriteria keputusan jika nilai R mendekati angka 1 maka dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.432	3	44.144	13.810	.000 ^b
	Residual	226.955	71	3.197		
	Total	359.387	74			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PengembanganKarier, DisiplinKerja, Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan F tabel sebesar 2,73, diperoleh dari tabel statistik F dengan Df1=K-1 (yang mana K adalah jumlah variabel penelitian, dalam hal ini K=4) dengan demikian Df1 = 3, sedangkan Df 2

= n-K (n= jumlah responden sampel), dalam penelitian ini Df = 75-4 = 71. Dari tabel didapat F tabel sebesar 2,73.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang dilakukan membandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan tabel 4.11, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t terhadap variabel X1 (disiplin kerja) menunjukkan tidak berpengaruh, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,702 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,99346 dengan nilai sig.t sebesar 0,093 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H0 diterima dan H2 ditolak.
2. Hasil uji t terhadap variabel X2 (Motivasi) menunjukkan tidak berpengaruh, hal ini dapat dilihat

dari nilai t hitung sebesar 0,071 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98525 dengan nilai sig.t sebesar 0,944 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H0 diterima dan H3 ditolak.

3. Hasil uji t terhadap variabel X3 (Pengembangan karier) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,004 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98525 dengan nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H0 ditolak dan H4 diterima.

PEMBAHASAN

Pembahasan Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai R sebesar 0,607. Hal ini berarti bahwa kontribusi dari berbagai variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Nilai R Square 0,368 artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier sebesar 36,8% dan 63,2% lainnya dijelaskan oleh variabel selain disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier.

Nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 13,810 nilai tersebut berada jauh diatas nilai F tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang juga jauh dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama terhadap pengembangan karier karyawan.

4.6.2 Pembahasan Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh parsial dari variabel bebas harga, lokasi, dan pelayanan terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian di PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh hasil uji sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $1,702 > t$ tabel $1,99346$ dan nilai $sig = 0,093 > 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Puji Suci (2019) bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $0,071 < t$ tabel $1,99346$ dan nilai $sig = 0,944 > 0,05$ yang berarti variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood di Balikpapan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan Diana Puspita Sari (2014) bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh variabel pengembangan

karier (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $4,004 > t$ tabel $1,99346$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood di Balikpapan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aerofood di Balikpapan terbukti kebenarannya. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah (2020) bahwa variabel pengembangan karier merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan di PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja karyawan di PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja

karyawan PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.

4. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif terhadap persepsi kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia di Balikpapan.

SARAN

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan. Adapun saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Terkait variabel Disiplin Kerja, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam perusahaan memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Penerapan disiplin kerja sudah baik, namun ada satu saran yang menjadi hal penting yang kiranya perlu dibenahi yaitu penerapan prosedur kerja karyawan.
2. Terkait variabel Motivasi, pimpinan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya sebab dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. pimpinan perlu meningkatkan kebutuhan Fisikologis dengan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk memacu karyawan lainnya dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja dan lebih memperlak

lagi interaksi antar karyawan juga memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya dengan mengemukakan ide-idenya hingga kritikan.

3. Terkait variabel Pengembangan Karier, pihak perusahaan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan harus memberikan pelatihan dalam bekerja agar dapat membuat jenjang terhadap karyawan yang bertujuan untuk menciptakan pengembangan karier yang efektif agar semangat kerja karyawan tetap meningkat.
4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier terhadap Persepsi Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan harus lebih meningkatkan tiga hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan seharusnya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan karyawan. karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan PT. Aerofood Indonesia di Balikpapan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2015. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kedua belas.

Remaja Rosdakarya:Bandung

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Kurniawan, Albert. 2014. **Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran**. Yogyakarta: CAPS
- Darmawan, Didit. 2013. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya
- Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia**. 7(1), 72–86.
- Ghozali, I. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno ,Didik . 2012. **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan**. *Jurnal Online Unipdu Jombang* Vol 2 No 2.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.
- Harsono. 2011. **Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif**. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umar, Husein. 2014. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi-2.Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Jantitya, S. V., & Sari, D. P. (2014). (**Studi Kasus di PT . Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta**). 3(3), 1–7.
- Londong, David dan Henilia Yulita. 2017. **Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**. *Conferenceon Management and Behavioral Studies*. Jakarta.
- Luhur, R. Y. (2014). **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk**. *Oe*, 6(3), 327–344.
- Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyatno, Duwi, **Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS**, Yogyakarta, Mediakom, 2013.
- Rivai, V. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: PT

RajaGrafindo Persada.

Rivai, Veithzal, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara

SETIAWAN, A. 2013. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang**. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. 2015. **Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru**. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.

Sugiyono, 2013, **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**.(Bandung: ALFABETA)

Winardi. 2016.**Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Yogyakarta. BPFE