

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Akhmad¹⁾✉ ; Amir ²⁾ ; Wahidah Abdullah ³⁾ Paolina Buton ⁴⁾

^{1,2} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Dengan populasi yaitu 102 karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel Non-Probability Sampling dengan metode sampling jenuh yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan berupa data primer yakni kuesioner (angket penelitian) yang dibagikan kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini pekerja PT Bosowa Berlian Motor Makassar dan diisi secara langsung, serta data sekunder yakni data yang diperoleh dari arsip bagian pengelolaan sumber daya PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Serta beberapa penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda dengan bantuan aplikasi *Statistical Product And Solution* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, dan kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kinerja.*

Abstract

This research was conducted to determine the effect of leadership, career development and work discipline on the performance of employees of PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. With a population of 102 employees of PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Determination of the sample in the study using the Non-Probability Sampling technique with the saturated sampling method, that is, all members of the population are sampled. The data sources used are primary data, namely questionnaires (research questionnaires) which are distributed to the object to be studied, in this case the workers of PT Bosowa Berlian Motor Makassar and filled in directly, as well as secondary data, namely data obtained from the archives of the resource management department of PT Bosowa Berlian. Makassar Motorcycles. As well as several previous studies, literature, and journals. The data analysis technique uses simple and multiple regression analysis with the help of the Statistical Product And Solution (SPSS) version 20 application. The results of this study indicate that leadership affects employee performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar, career development affects employee performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar, work discipline affects the performance of employees of PT Bosowa Berlian Motor Makassar, and leadership, career development and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Keywords: *Leadership, Career Development, Work Discipline and Performance.*

Copyright (c) 2021 Akhmad

✉ Corresponding author :

Email Address : akhmadjafar@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Riyadi, 2011).

Ricky dan Ronald (1999) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan hendaknya mampu memotivasi para karyawannya untuk selalu bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi dan mendukung agar para karyawannya tersebut mau melaksanakan kewajiban mereka secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun perusahaan.

Aspek yang juga mendukung berkembangnya perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan, dikatakan demikian karena dalam pengembangan perusahaan tidak luput dari karyawan yang ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Menurut Samsudin (2006) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Oleh karena itu usaha pembentukan system pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan individu-individu yang cerdas, terampil, meningkatkan solidaritas antar sesama karyawan, disiplin, kreatif serta dapat memunculkan ide-ide inovatif, untuk dapat menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik. Tujuan dari adanya program pengembangan karir ialah untuk meningkatkan kedudukan setiap karyawan yang terlibat dalam suatu organisasi, pengembangan karirpun harus dirancang dengan baik agar dampaknya kepada karyawan atau pegawai dapat membantu mereka dalam menentukan kebutuhan mereka dalam berkarir dan menyesuaikannya dengan tanggung jawab dari perusahaan/organisasi. Menurut Veihzal Rivai (2011:290) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kurnatinah, 2012).

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan. Menurut Aritonang (2005), disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah diterapkan.

Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dalam ayat Al-Quran Surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

PT Bosowa Berlian Motor merupakan dealer kendaraan merk Mitsubishi yang tersebar di wilayah Indonesia bagian timur dan salah satu *outlet* terbesar di Sulawesi Selatan yaitu PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1980 dan terus berkembang. PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang merupakan perusahaan yang cukup dipercaya dari perusahaan PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta, Hal ini karena perusahaan dapat menjaga kinerja yang dimilikinya sehingga perusahaan mendapatkan nilai positif dari lingkungan masyarakat. Walaupun ini merupakan hal yang dibanggakan dalam perusahaan atas prestasi kepercayaan tetapi perusahaan tetap mewaspadaai kondisi-kondisi yang akan dihadapi karena banyaknya persaingan. Oleh karena itu perusahaan tetap akan

meningkatkan produktivitasnya, usaha ini juga dapat membantu untuk mewujudkan dari visi misi perusahaan.

Beberapa karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dalam melaksanakan tugas mereka tergantung gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan mereka. Ketika para karyawan merasa nyaman dengan cara memimpin pimpinannya maka mereka akan melakukan usaha yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir dan disiplin kerja dalam lingkungan kerja PT Bosowa Berlian Motor Makassar sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban mereka. Karena PT. Bosowa Berlian Motor selalu memberikan tempat para karyawannya dalam pengembangan karir di perusahaan tersebut bagi karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dan tentu saja bagi karyawan yang tidak disiplin akan menerima sanksi dari perusahaan salah satunya pemotongan gaji.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disajikan beberapa masalah pokok dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar?.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Margono,2004) Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, adapun pendekatan yang digunakan yakni pendekatan asosiatif/hubungan, pendekatan asosiatif/hubungan merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Adapun instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan yang mempunyai nilai skala 1- 5 dengan keterangan 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 102 karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini yakni populasi yang berjumlah 102 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Taraf signifikan suatu uji validitas adalah 0,05. Hasil r hitung yang dapat dilihat pada tabel r adalah 0,221 dengan menggunakan rumus $df = n-2$ dan tingkat signifikan yaitu sebanyak 5%. Data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, seperti hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.P1	0,843	0,221	Valid
	X1.P2	0,677	0,221	Valid
	X1.P3	0,915	0,221	Valid
	X1.P4	0,739	0,221	Valid
	X1.P5	0,915	0,221	Valid
Pengembangan Karir	X2.P1	0,795	0,221	Valid
	X2.P2	0,722	0,221	Valid
	X2.P3	0,684	0,221	Valid
	X2.P4	0,705	0,221	Valid
	X2.P5	0,745	0,221	Valid
Disiplin Kerja	X3.P6	0,671	0,221	Valid
	X3.P1	0,866	0,221	Valid
	X3.P2	0,866	0,221	Valid
	X3.P3	0,830	0,221	Valid
	X3.P4	0,647	0,221	Valid
Kinerja Karyawan	X3.P5	0,601	0,221	Valid
	Y1	0,921	0,221	Valid
	Y2	0,966	0,221	Valid
	Y3	0,925	0,221	Valid
	Y4	0,966	0,221	Valid
	Y5	0,925	0,221	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut layak digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan realibel apabila memiliki cronbach's alpha $>$ 0,07. Berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan (X1)	0,880	5
Pengembangan Karir (X2)	0,805	6
Disiplin Kerja (X3)	0,821	5
Kinerja Karyawan (Y)	0,967	5

Sumber: Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien kendala atau alpha sebesar 0,07. Dimana masing-masing item pada variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,07. Sehingga variabel tersebut dapat dikatakan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

2. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk melihat distribusi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	79	9,00	25,00	185,316	368,237
Pengembangan Karir	79	10,00	30,00	237,848	334,231
Lingkungan kerja	79	8,00	25,00	195,823	285,822
Kinerja karyawan	79	10,00	25,00	207,215	322,624
Valid N (listwise)	79				

Sumber: Output SPSS

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian. Hasil dari variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai minimum sebesar 9,00 nilai maksimum sebesar 25 dan nilai mean sebesar 18,53 dengan standar deviasi sebesar 3,68. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai minimum sebesar deviasi sebesar 2,858. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 10, maksimum sebesar 30 dan nilai mean sebesar 23,78 dengan standar deviasi sebesar 3,342. Adapun hasil dari variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 10, maksimum sebesar 25 dan nilai mean sebesar 20,27 dengan standar deviasi sebesar 3,22.

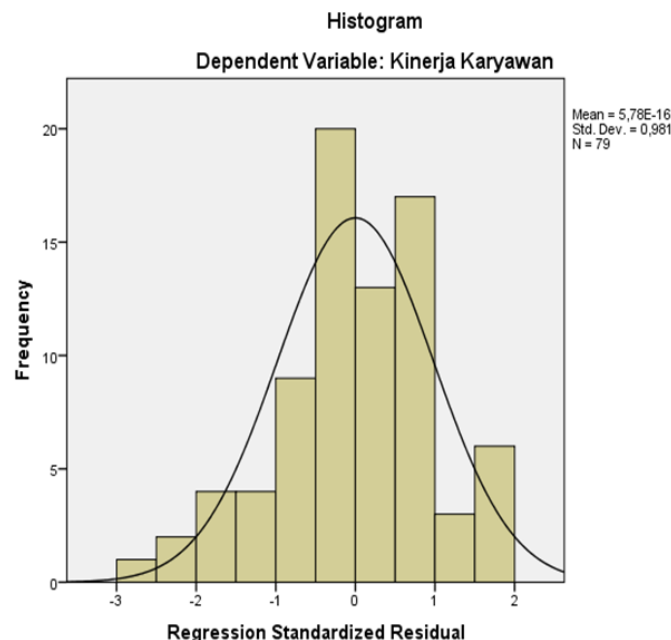
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Cara yang paling mudah untuk melihat kenormalan suatu data ialah melihat grafik hidtogramnya. Selain dari pada menggunakan grafik histogram, juga dapat menggunakan uji Normalitas Probability Plot. Prediksi ini digunakan dengan melihat titik-titik plot. Jika titik-titik atau data

berada dekat dengan garis diagonal, maka data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas berdasarkan uji Histogram, uji Normalitas Probability Plot dan Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 1
Grafik Histogram



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari grafik Histogram dapat dilihat bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal

b. Uji Autokorelasi

Tabel 4
Hasil Uji Durbin Watson
Model Summary

Model	R	R Square	usted R Squ	Std. Error Of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,523	222,727	1,808

- 1) Predictors: (Constant), kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja.
- 2) Dependent Variabel: Kinerja karyawan.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari Durbin Waston ialah sebesar 1,971. Pada tabel DW untuk n=79 dan k=2, maka didapatkan nilai DW tabel ialah nilai dU=1,719 dan nilai dL=1,556. Ketika dilihat hasil antara Durbin Watson dan DW tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian. Berdasarkan keputusan tersebut maka variabel pada penelitian ini, dapat digunakan.

c. Uji Multikolineritas

Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak terdapat penyimpanan multikolineritas di dalamnya. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen ialah dengan menggunakan perhitungan VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Regresi akan dikatakan lolos uji multikolineritas apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $Tolerance \geq 0,10$. Berikut ini merupakan hasil perhitungan VIF dan Tolerance yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji VIF dan Tolerance
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	,512	1,925
Pengembangan Karir	,723	1,367
Disiplin kerja	,518	1,923

1) Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS

Hasil dari output SPSS di atas dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan VIF dan Tolerance menunjukkan tidak terdapatnya gejala multikolineritas pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang digunakan tidak memiliki korelasi satu sama lainnya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heterokedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (*ZRESID) dan tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat heterokedastisitas di dalamnya. Pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan uji Glesjer dan Scatterplot yang dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Glesjer
Coefficients

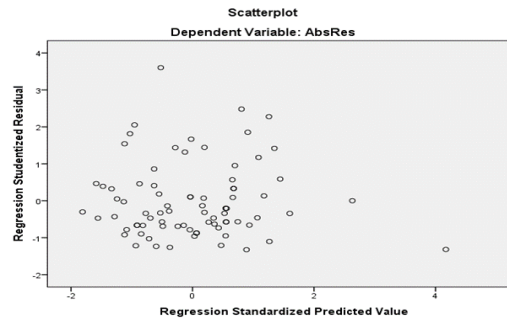
Model	Dardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	2,469	1,271	,068	1,943	,056
Kepemimpinan	,025	,059	-,028	,423	,673
P. karir	-,013	,063	,100	-,208	,836
Disiplin kerja	-,040	,064		-,628	,523

1). Dependent Variabel: AbsRes

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji Glesjer, tidak terdapat gejala heterokedastisitas yang dapat dibuktikan pada tabel tersebut, yang menunjukkan bahwa nilai signifikannya berada di atas 0,05. Selain dari pada uji Glesjer, digunakan juga uji scatterplot untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam penelitian. Berdasarkan grafik scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa data titik-titik pada penelitian berdistribusi secara acak di atas sumbu X dan Y.

Gambar 2
Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Output SPSS

4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	2,953	2,078	,320	1,421	,160
Kepemimpinan	,280	,096	,238	2,926	,005
P. Karir	,269	,103	,319	2,605	,011
Disiplin Kerja	,308	,105		2,933	,004

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat angka yang berada pada kolom Understand Coefficients Beta, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,953 + 0,280 X_1 + X_2 + 0,308 X_3$$

Hasil persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 2,953 yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 2,953 satuan jika variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja tidak ada.
- Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,280. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa shift kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan jika shift kerja meningkat kinerja karyawan pun akan berubah.
- Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,269. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan jika tingkat

disiplin kerja dalam perusahaan meningkat maka akan merubah tingkat disiplin kerja karyawan.

- d. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,308. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja berubah maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai dari koefisien determinasi ialah berkisar antara nol sampai satu atau dari 0% sampai dengan 100%. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,523	2,22727

a. Predictors: (constant), disiplin kerja, pengembangan karir, kepemimpinan
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,542 atau senilai 54,2%. Nilai 54,2% tersebut dapat mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap lainnya di luar dari variabel penelitian.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menguji keberadaan koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama, shift, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Jika nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
ANOVA

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Regression	439,818	3	146,606	29,553	,000 ^b
Residual	372,055	75	4,961		
Total	811,873	78			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (constant), disiplin kerja, pengembangan karir, kepemimpinan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 29,53 atau lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,72. Selain itu, tingkat signifikan F hitung kurang (<) dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

b. Uji t

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{Tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji t berpengaruh apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($Sig < 0,05$). Adapun hasil uji t (parsial), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2,953	2,078	,320	1,412	,160
Kepemimpinan	,280	,096	,238	2,926	,005
P. Karir	,269	,103	,319	2,605	,011
Disiplin kerja	,308	,105		2,933	,004

Sumber: Output SPSS

1. Dependent variabel: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,280 bernilai positif yang artinya variabel kepemimpinan memiliki positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu

variabel kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 2,926 dan lebih besar dari tabel (1,990), serta tingkat signifikannya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riata, *et al.*, (2021) dimana kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Demikian halnya pada penelitian oleh Marpaung (2014) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya, dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,269 bernilai positif (+), yang artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel pengembangan karir memiliki t hitung sebesar 2,605 dan lebih besar dari t tabel (1,990), serta tingkat signifikansinya yaitu 0,011 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) bahwa Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,308 bernilai positif (+), yang artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,933 dan lebih besar dari t tabel (1,990), serta tingkat signifikannya yaitu 0,004 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini sejalan dengan dengan penelitian oleh Wibawanto, *et al.*, (2021) dimana mengungkap bahwa disiplin merupakan salah satu variabel penting dalam peningkatan kinerja. Lebih lanjut dalam riset oleh Dewi, *et al.*, (2021); Rahayu, *et al.*, (2021); Munir, *et al.*, (2020) yang menemukan adanya dampak signifikan antara disiplin terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, dan kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

Referensi :

- Algifari. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3 (Yogyakarta, BPFE UGM, 2015).
- Almasri, Nasar. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.19, No.2, 2016.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>.
- Eli Nur Indahsari, Hernita dkk, Pengembangan karir Guru, <http://kimiacek.blogspot.com/2016/12/makalah-pengembangan-karir-guru.html?m=1> (diakses 22 November 2018)
- Ella Jauvani S.Psi.,M.Sc., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hendri, Edduar. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No, 2012.
- Juliana, dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang". *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 1 (2015)
- Kasmawati. Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan, Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Kroll, Rainer. (2010). *Evaluation of The Effects of Shift Work Assignment: A Survey of Motivation in Police Officers*. Journal Proquest LLC New York.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.
- Malayu.S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Margono, S. *Metodologi Penelitiann Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Martono Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1(1).
- Maurits, Lientje Setyawati dan Imam Djati Widodo. Faktor Penjadualan Shift Kerja. *Jurnal. Teknoin*, Volume 13, Nomor 2, 11-22, 2008.
- Moekijat. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Press, 2000.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.

- Natalia, Laura, Baju Widjasena dkk. Hubungan Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Palembang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 5, No. 5, 2017.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78-85.
- Riata, F. C., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 143-149.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, cv, 2015
- Sutarto Wijono. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2005.
- Supomo, Triana Megawati. Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No.01, 2014.
- Suwanto, H. Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, 135-144, 2015.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Wibawanto, Y. T., Razak, M., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 39-46.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok:PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrindo Persada, 2015