

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ROSALIA EXPRESS SURABAYA

Sehla Indah Sari¹ , Pompong B Setiadi² , Evi Thelia Sari³

Manajemen , STIE Mahardhika Surabaya

Email : sehlaindahsari24@gmail.com

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar jasa pengiriman di Indonesia sudah semakin ketat, baik perusahaan dari pengiriman online shop maupun korporet. PT. Rosalia Express di Seluruh cabang terutama Surabaya selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan serta berusaha menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti berkesempatan untuk meneliti salah satu cabang jasa pengiriman barang , yaitu PT.Rosalia Express Surabaya . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rosalia Express Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert. Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang pegawai PT. Rosalia Express Surabaya, dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengembangan karir , Disiplin kerja dan Kepemimpinan secara Uji Parsial berpengaruh positif signifikan meskipun Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan. Sementara itu , hasil Uji Simultan didapatkan bahwa Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara Bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Rosalia Express Surabaya. Variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu Kepemimpinan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir , Disiplin Kerja , Kepemimpinan , Kinerja karyawan

ABSTRACT

In the current era of globalization, competition between shipping services in Indonesia is getting tighter, both companies from online shop and corporate delivery. PT. Rosalia Express in all branches, especially Surabaya, always improves the quality and quantity of the company and tries to be better than before in order to achieve the company's stated goals. In this study, the researcher had the opportunity to examine one of the branches of freight forwarding, namely PT Rosalia Express Surabaya. This study aims to determine whether there is an influence or how

much influence the variables of Career Development, Work Discipline and Leadership on employee performance at PT. Rosalia Express Surabaya.

This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires using a Likert scale. The sample in this study were 35 employees of PT. Rosalia Express Surabaya, using the Saturated Sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 20. The results of this study conclude that career development, work discipline and leadership by partial test have a significant positive effect even though career development has no significant positive effect. Meanwhile, the simultaneous test results found that Career Development, Work Discipline and Leadership Together had a significant influence on the performance of PT. Rosalia Express Surabaya. The most dominant variable which influences is leadership

Keywords: Career Development, Work Discipline, Leadership, Employee Performance

1.PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia(SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. “Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Agustina, 2005 p. 1)

PT. Rosalia Express yang bergerak dibidang ekspedisi yang terletak disurabaya bungurasi dimana melayani pengiriman paket dalam skala besar untuk memenuhi kebutuhan

pengiriman *corporate* hingga sekarang Rosalia Express memiliki jaringan 14 area tersebar diseluruh Jawa dan Sumatra. perusahaan ini ingin mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan maka perusahaan tersebut harus meningkatkan pengembangan karir, disiplin kerja dan kepemimpinan kerja .

Berkaitan dengan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk berfokus meneliti lebih jauh mengenai pengembangan karir , disiplin kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT. Rosalia Express di Surabaya Bungurasi yang akan penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul : “ Pengaruh pengembangan karir , disiplin kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Rosalia Express Surabaya Bungurasi)

2.METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di PT.Rosalia Express ini menggunakan metode kuantitatif Populasi penelitian ini adalah para pegawai PT. Rosalia Express Surabaya yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena sampel hanya berjumlah 35 orang (tanpa kepala cabang). Dalam penelitian ini data primer berupa hasil dari wawancara dan penyebaran kuesoner yang diberikan kepada karyawan PT. Rosalia Express Surabaya dan Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan analisis dan pembahasan terhadap data yang dihasilkan dari kuesoner untuk menjawab Hipotesis yang diajukan dengan menggunakan SPSS 21 . Hasil penelitian sebagai berikut :

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 3.1

Tabel Uji Validitas

NO	INDIKATOR	NILAI	KETERANGAN
1.	X1 . Pengembangan Karir 1	0,749	Valid
2.	X1. Pengembangan Karir 2	0,774	Valid
3.	X1. Pengembangan Karir 3	0,377	Valid
4.	X1. Pengembangan Karir 4	0.308	Valid
5.	X1. Pengembangan Karir 5	0.722	Valid
6.	X2.Disiplin Kerja 1	0,860	Valid
7.	X2. Disiplin Kerja 2	0,885	Valid
8.	X2.Disiplin Kerja 3	0.805	Valid
9.	X2. Disiplin Kerja 4	0,638	Valid
10.	X2. Disiplin Kerja 5	0,661	Valid
11.	X3. Kepemimpinan 1	0,766	Valid
12.	X3. Kepemimpinan 2	0,648	Valid
13.	X3. Kepemimpinan 3	0,672	Valid
14.	X3. Kepemimpinan 4	0,571	Valid
15.	X4. Kinerja Karyawan 1	0,777	Valid
16.	X4. Kinerja Karyawan 2	0,766	Valid
17.	X4. Kinerja Karyawan 3	0,841	Valid
18.	X4. Kinerja Karyawan 4	0,393	Valid
19.	X4. Kinerja Karyawan 5	0,859	Valid

(sumber:Data diolah 2020)

Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0.30 (Priyatno, 2010:90). Hasil Semua kuesoner menunjukkan bahwa semua pernyataan bisa dianggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0.30. Dengan demikian dapat digunakan sebagai intrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini .

3.2 Uji Reabilitas

Tabel 3.2

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karir	0,725	6
Disiplin Kerja	0,800	6
Kepemimpinan	0,761	5
Kinerja Karyawan	0,781	6

(sumber:Data diolah 2020)

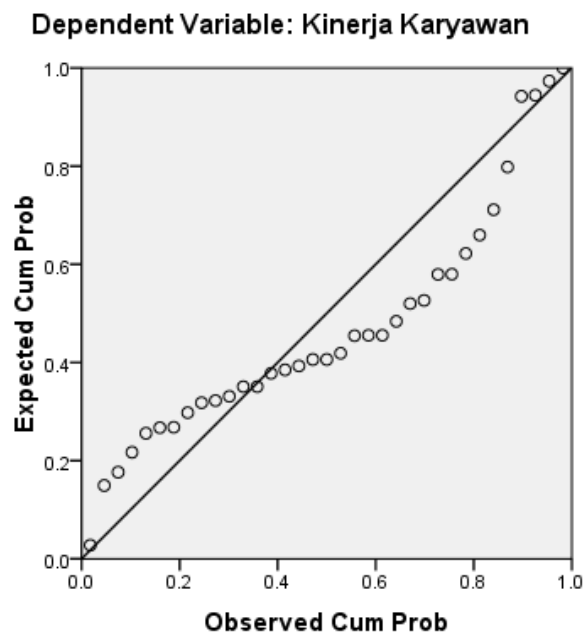
Dari tampilan table 3.2 diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Gambar 1.1

Kurva Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



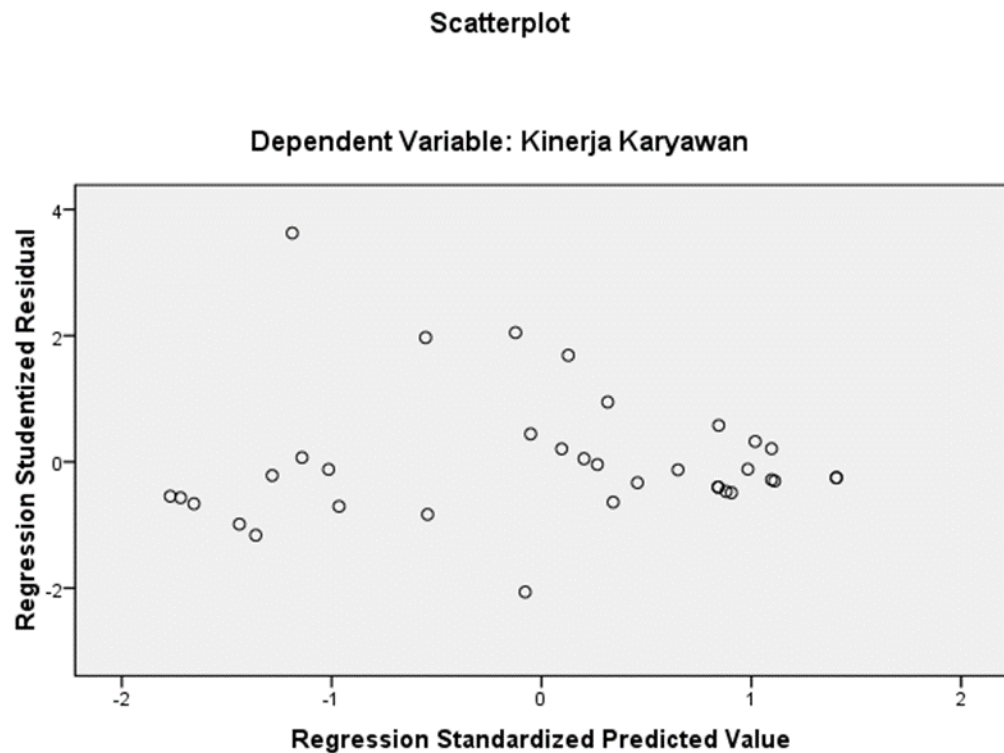
(Sumber :Data diolah 2020)

Berdasarkan gambar 3.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar.dalam hal ini grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan .

3.4 Uji Heterosdastisitas

Gambar 1.2

Grafik Statterplot Hasil Uji Heterosdastisitas



(Sumber :Data diolah 2020)

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen (bebas) Pengembangan Karir , Disiplin kerja , serta Kepemimpinan . Sesuai dengan pernyataan (Imam Ghozali 2012: 139), bahwa jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), dan jika

tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.893	2.170	
	Pengembangan Karier	.191	.159	.167
	Disiplin Kerja	.234	.097	.254
	Kepemimpinan	.841	.200	.596

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data diolah 2020)

Berdasarkan hasil uji pengolahan data tabel 3.3 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -893 + 0,191X_1 + 0,234 X_2 + 0,841 X_3$$

1. Nilai konstanta (-893)

Konstanta bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila tidak ada faktor pengembangan karir (X_1), Disiplin kerja(X_2), dan kepemimpinan (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir, disiplin kerja dan Kepemimpinan yang kuat.

2. Koefisien regresi faktor pengembangan karir.

Nilai positif menunjukkan bahwa adanya hubungan searah yang signifikan antara faktor pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila pengembangan karir semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Koefisien regresi faktor Disiplin kerja.

Koefisien regresi pada faktor Disiplin kerja ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila Disiplin kerja semakin baik, maka kinerjanya akan semakin baik.

4. Koefisien regresi faktor Kepemimpinan.

Koefisien regresi linier pada faktor Kepemimpinan menunjukkan nilai positif, yaitu terdapat hubungan searah yang signifikan antara faktor Kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika Kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.4

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.658	2.117

Predictors: (Constant), kepemimpinan ,disiplin kerja , pengembangan karir

Dependent variable : kinerja karyawan

(Sumber: data diolah 2020)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel independen pengembangan karir, disiplin kerja, dan kepemimpinan . Berdasarkan pengujian koefisien determinasi diperoleh

nilai (R^2) sebesar 0,658 dimana $0,658 \times 100 = 65,8\%$ Dengan demikian variabel independen pengembangan karir, disiplin kerja, dan Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,8%. Sedangkan 34,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang lain.

3.7 Uji t (Parsial)

Tabel 3.5

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.893	2.170		-.412	.683
	Pengembangan Karier	.191	.159	.167	1.205	.237
	Disiplin Kerja	.234	.097	.254	2.425	.021
	Kepemimpinan	.841	.200	.596	4.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: data diolah 2020)

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel pengembangan karir (X1) adalah sebesar 0,237 karena nilai Sig $0,237 >$ probabilitas 0,05 . maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak . Artinya tidak ada pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,021 karena nilai Sig $0,021 <$ probabilitas 0,05 . maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis kedua diterima . Artinya ada pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Kepemimpinan (X3) adalah sebesar 0,000 karena nilai Sig 0,000< probabilitas 0,05 . maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima . Artinya ada pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.8 Uji F (Simultan)

Tabel 3.6

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.238	3	102.079	22.782	.000 ^a
	Residual	138.905	31	4.481		
	Total	445.143	34			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: data diolah 2020)

Tabel 3.6 menunjukkan adanya nilai $F_{hitung} = 22,782$ dengan sig = 0,000< 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai F yang dihitung tersebut signifikan bahwa variabel pengembangan karir(X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express Surabaya.

3.9 Pembahasan

Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Rosalia Express Surabaya.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir pada kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan, terlihat pada tabel 3.5 dengan taraf signifikan 0,237 lebih besar dari 0,05. Dengan besaran pengaruh 1,205, berarti sebesar 12,05%, hal ini berarti maka H_0 diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara faktor Pengembangan karir (X_1) pada kinerja karyawan PT. Rosalia Express Surabaya karena dalam perusahaan pengembangan karir sulit untuk didapatkan dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk naik jabatan yang lebih tinggi.

. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sasmita (2012) dimana dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, demikian pula dengan penelitian Dono Wirotomo dan Popi Novita Pasaribu (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Rosalia Express Surabaya.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan. Terlihat Pada tabel 3.5 taraf signifikan 0,05 diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,021, hal ini berarti Disiplin berpengaruh positif dan signifikan dengan besaran pengaruh 2,425 hal ini berarti berpengaruh sebesar 24,25% terhadap Kinerja maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan PT.

Rosalia Express Surabaya karena dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa kedisiplinan dapat membuat pekerjaan lebih cepat dan tepat agar barang yang telah datang cepat diterima oleh customernya.

Selain itu hipotesis tersebut menyatakan adanya pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja karyawan perusahaan. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa kedisiplinan dapat membuat pekerjaan lebih cepat dan tepat agar barang yang telah datang cepat diterima oleh customernya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sidanti (2015) dimana disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji analisis linear berganda dan uji F/simultan. Dan Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dan bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Arianto, (2013) yang mengatakan bahwa dengan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Rosalia Express Surabaya.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan pada kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan. Terlihat Pada tabel 3.5 taraf signifikan 0,05 diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000, hal ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan besaran pengaruh 4,209 hal ini berarti berpengaruh sebesar 42,09% terhadap Kinerja maka H_0 ditolak. Berarti dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan (X3) pada kinerja karyawan PT. Rosalia Express Surabaya .

Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh yang positif Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan , dengan hal ini kepemimpinan sangat penting bagi kinerja karyawan untuk mengatur alurnya pekerjaan yang ada dan mengkoordinasi setiap divisi untuk meningkatkan kinerja para karyawan karena perusahaan di bidang jasa harus memiliki kepemimpinan yang bagus.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan Karir , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Rosalia Express Surabaya

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan karir , Disiplin Kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.6 menunjukkan adanya nilai $F_{hitung} = 22,782$ dengan $sig = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai F yang dihitung tersebut signifikan positif hal ini berarti variabel pengembangan karir(X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express Surabaya. Dengan hal ini dalam perusahaan dibidang jasa ketiga variabel saling berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anjarwani Putri Wijayanti (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), locus of control (X4) sebesar 77.6% 135 mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 22.4%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kondisi lingkungan kerja, etika kerja dan lain sebagainya.

Pengembangan karir, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terdapat pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Express

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji diantara Pengembangan karir, Disiplin kerja dan kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Kepemimpinan diantara variable Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. terlihat pada tabel 3.5 variabel Pengembangan Karir taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,237 dengan besaran pengaruh 1,205 hal ini berarti berpengaruh sebesar 12,05%. variabel Disiplin Kerja taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,021 dengan besaran pengaruh 2,425 hal ini berarti berpengaruh sebesar 24,25%. sedangkan variabel Kepemimpinan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan besaran pengaruh 4,209 hal ini berarti berpengaruh sebesar 42,09%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa diantara variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan yaitu Kepemimpinan. dengan hal ini kepemimpinan sangat penting bagi kinerja karyawan untuk mengatur alurnya pekerjaan yang ada untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan dibidang jasa agar bisa mengatur jalannya kinerja yang baik.

Penelitian ini diperkuat oleh Hasil penelitian yang dilakukan Lina Mahardiana (tahun 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel pengembangan karir dengan nilai yang diperoleh taraf sig kepemimpinan 0,034 dengan nilai sig pengembangan karir 0,045.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Dapat disimpulkan bahwa dari variabel Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja(X2) dan Kepemimpinan(X3) hanya variabel Pengembangan Karir yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Rosalia Express Surabaya sedangkan variabel Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Rosalia Express Surabaya .
2. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Express Surabaya .
3. Dapat disimpulkan bahwa diantara variabel Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Express Surabaya yaitu variabel Kepemimpinan.

4.2 SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Agar kinerja karyawan PT. Rosalia Express tetap baik, maka perusahaan harus memperhatikan para karyawannya dengan cara meningkatkan pengembangan karir kepada karyawannya agar kinerja menjadi meningkat.
 - b. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan yang lebih kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab dan bekerja lebih tepat waktu sebagai perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan.

- c. Agar dapat tercapainya suatu visi dan misi Pimpinan PT. Rosalia Express harus konsisten dan bisa membawahi karyawan dengan baik agar lebih maju dan berkembang potensi karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan

2. Bagi pihak lain

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian dan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modelling: Model Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : Universitas Diponegoro. 2012
- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Priyatno, Duwi. "Paham Analisa Statistik dengan SPSS". Yogyakarta: Mediakom. 2010
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2013
- Robbins dan Coulter, "Manajemen", edisi kesepuluh, jilid satu, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2010.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta. 2012
- Sofyandi, Herman, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
- Siregar, Syofian, "Statistik Deskriptif Untuk Penelitian", Cetakan ke- 2, Jakarta, 2011

I Wayan Tresna Ariana dan I Gede Riana, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar". 2011

Arsyenda, Yoga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus BAPPEDA Kota Malang)". 2013

Dewi, Wibowo Felicia. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*. Jurnal. Universitas Diponegoro Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen.

Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.

Putri, Dini Yolanda. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding Dan Lending Bank Bukopin Pekanbaru*. Jurnal VOL 1 NO. 2 OKTOBER 2014. Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia.

Septyawati, Nise. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.

Nur Rofi, Akhmad. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.

Megita, Candra. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia." Dalam *Jurnal* (Vol.4) No.1. Jurusan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.

Penulis: Arif Santoso (2011) "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada kantor penelitian kelapa sawit"

https://contohaku1.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-pengembangan_25.html

Diakses pada Tanggal 27 September 2020

Penulis : PT.Rosalia Express "Sejarah PT.Rosalia Express Surabaya" (2009)

<https://www.rosalia-express.com/>

Diakses pada Tanggal 3 Desember 2020

Penulis: R Soesetyo Soetadji (2012 “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, dan Kepuasan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/2458>

Di akses pada Tanggal 12 Oktober 2020 Penelitian Sinta Herlini Putri dan Onsardi (tahun 2019) terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

<https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/semnasfe/article/view/2095>

diakses pada tanggal 10 desember 2020

Penelitian Leni November dan Suryalena (Tahun 2019) terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Media PT. Riau Media Televisi (RTV) Pekanbaru.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12367>

diakses pada tanggal 10 desember 2020

Penelitian Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (tahun 2019) terhadap Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja karyawan

<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/58> diakses pada tanggal 10 desember 2020

Penelitian Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana (Tahun 2019) terhadap Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali).

<https://ocs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9860>

Diakses pada tanggal 11 desember 2020

Penelitian Hanum Hotma Uli Sinaga dan Caecilia Tri Wahyanti (tahun 2019) terhadap Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) uid Jateng & D.I Yogyakarta

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JISH/article/view/21400>

diakses pada tanggal 11 desember 2020

Penelitian Dewiana Novitasaria dan Masduki Asbarib (Tahun 2020) terhadap Urgensi Kepemimpinan Dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20998>

diakses pada tanggal 11 desember 2020

Penelitian Shamir Hasyim Syarif (Tahun 2020) terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mest Indonesiy (MESTINDO) Medan.