

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Seto Nurwidhiyanto^{1*}, Syarif Ali²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta¹²
setonurwidhiyanto@upnvj.ac.id*, syarif.ali@upnvj.ac.d

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine the impact of work motivation, career development, and flexible working hours on work discipline at PT Karunia Mujur, Depok City. The population of this study were employees of PT Karunia Usaha Mujur, then the sample size was determined by 34 respondents using the saturated sample method and data collected using questionnaires via google form. The analytical technique applied is descriptive analysis technique and inferential analysis using the statistical test tool SMARTPLS 3.2.9. Meanwhile, the hypothesis test is t test and f test using a significance level of 5% (0.05). The results of this study show (1) there is no positive and insignificant effect between work motivation and work discipline; (2) there is a positive and significant effect between career development on discipline; (3) there is a positive and significant effect between flexible working hours on discipline; (4) Work motivation, career development, and flexible working hours simultaneously affect work discipline.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Fleksibel Working Hours, Work Discipline

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif artinya sebuah seni manajemen dalam menentukan kemajuan atau tidaknya sebuah organisasi (Sinambela, 2016). Pengembangan sumber daya manusia yang berkala serta berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan modal usaha serta kawasan usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus diharapkan oleh organisasi menjadi wadah yang dapat memajukan organisasi menggunakan peningkatan kinerja. Menurut Erich dan Gilmore dalam Mbate'e (2020) menyatakan bahwa ciri ciri individu yang produktif yaitu mempunyai tanggung jawab. Disiplin sebuah organisasi dapat mencerminkan seberapa besar seseorang dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikannya. Guna mencapai tujuan organisasi yang penting ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya, karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yaitu kedisiplinan (Haryanti, 2019). Oleh sebab itu diperlukannya disiplin yang baik sebab semakin bagus disiplin pegawai maka akan meningkat baik juga kinerja perusahaan yang akan didapatkan (Astutik, 2017). Disiplin kerja dapat

berupa sikap seorang yang singkron dengan kebijakan, mekanisme kerja atau perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sejalan dengan kebijakan oleh organisasi baik tertulis juga tidak tertulis. Motivasi pula dapat mempengaruhi sikap dari karyawan atau individu menjadi disiplin. Terbukti dari penelitian yang telah dikerjakan oleh Yovina Vanesa *et al.*, (2019) organisasi yang mempunyai karyawan yang termotivasi yang baik akan menghasilkan karyawan yang disiplin pula.

PT Karunia Usaha Mujur merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2012 yang berlokasi di Limo kota Depok, PT Karunia Usaha Mujur bergerak pada bidang air minum dalam kemasan (AMDK) atas nama merek QUM. PT Karunia Usaha Mujur mempunyai komitmen yang kuat dalam menghasilkan produk yang bermutu sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karena itu, PT Karunia Usaha Mujur Membutuhkan pegawai yang disiplin agar dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal dalam mencapai cita cita organisasi. Namun demikian pegawai PT Karunia Usaha Mujur belum memiliki disiplin waktu untuk menjaga produktivitas kerjanya, seperti disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Absensi Kehadiran Karyawan PT Karunia Usaha Mujur Tahun 2020 -2021

Tahun	Terlambat	Pulang lebih awal	Tidak masuk kerja
2020 (Januari-Desember)	18 (55%)	27 (81%)	14
2021 (Januari - Juli)	21 (63%)	16 (49%)	10

Sumber: Laporan Absensi Karyawan PT Karunia Usaha Mujur kota Depok 2020 - 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui seberapa besar jumlah pegawai yang bekerja tidak sesuai jam kerjanya dengan keterlambatan dan pulang lebih awal yang cukup besar selama periode 2020 hingga 2021. Hal ini tidak sesuai dengan target perusahaan yang dimana maksimal batas pulang lebih awal untuk pegawai sebanyak 24 kali dalam setahun dan untuk keterlambatan sebanyak 21 kali dalam setahun. Hal ini menimbulkan pertanyaan seberapa besar tingkat disiplin pegawai pada PT Karunia Usaha Mujur Kota Depok. Hal ini bisa saja terjadi diduga adanya kaitannya dengan motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel Menurut Suchyadi (2017). Motivasi umumnya dikenal sebagai dorongan atau kemauan untuk melakukan sesuatu. Dengan dukungan motivasi tinggi, maka aktivitas yang mengarahkan kepada tercapainya tujuan akan terimplementasikan dengan baik. Tingkatan motivasi karyawan menentukan apakah individu tersebut akan antusias dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebaliknya dengan seseorang yang bekerja tanpa adanya motivasi kurang mendapatkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, pentingnya pemimpin suatu perusahaan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan tersebut (Saputra, 2014).

Menurut Afriadie *et al.* (2017) faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu pengembangan karir yang memiliki kemampuan dalam mendorong kinerja seseorang. Pengembangan karir merupakan peningkatan status yang dialami oleh seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan selama metode sepanjang umur untuk siap ditunjuk, menentukan pilihan, dan secara *continue* membuat susunan dari macam macam pekerjaan (E. M. Afiyati, 2018). Hal ini terjadi disebabkan bahwa motivasi seseorang akan muncul jika pengembangan karir yang terdapat pada perusahaan telah ada dan dapat dilaksanakan (Lisdiani, 2017). Faktor lainnya yang kemungkinan mempengaruhi Disiplin kerja karyawan ialah jam kerja fleksibel. Salah satu kelebihan yang akan diperoleh karyawan dalam jam kerja fleksibel yaitu dapat membebaskan karyawan dalam mematok waktu kerja kreatif atau keadaan bekerja yang menyenangkan.(Fanda & Slamet, 2019). Fleksibilitas kerja digunakan oleh beberapa perusahaan untuk melihat kemampuan yang diberikan oleh karyawannya. Dikarenakan fleksibilitas kerja tadi maka upah yang akan didapatkan sesuai kemampuan mereka bekerja, tetapi jika karyawan tersebut bisa mencapai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan

diberikan hadiah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Ugargol & Patrick (2018) mengatakan bahwa dalam pengaturan kerja yang fleksibel dapat memberikan kebebasan dan meningkatkan keterikatan kerja dan performa karyawan, dikarenakan kebebasan yang diterima oleh karyawan tentang pengaturan jam kerja yang fleksibel, maka karyawan dapat lebih banyak memiliki sumber daya agar dapat mencapai tujuan dalam bekerja, dan memiliki kontrol atas pekerjaannya. Hal itu membantu karyawan memaksimalkan energi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel disiplin. Terkait masalah motivasi mempengaruhi disiplin kerja juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Menurut (Yovina Vanesa *et al.*, 2019) Hasil penelitian dengan uji T memiliki nilai 0,581. Yang berarti motivasi menjadi variabel yang berpengaruh bagi disiplin kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Medan. Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) tidak adanya dampak positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

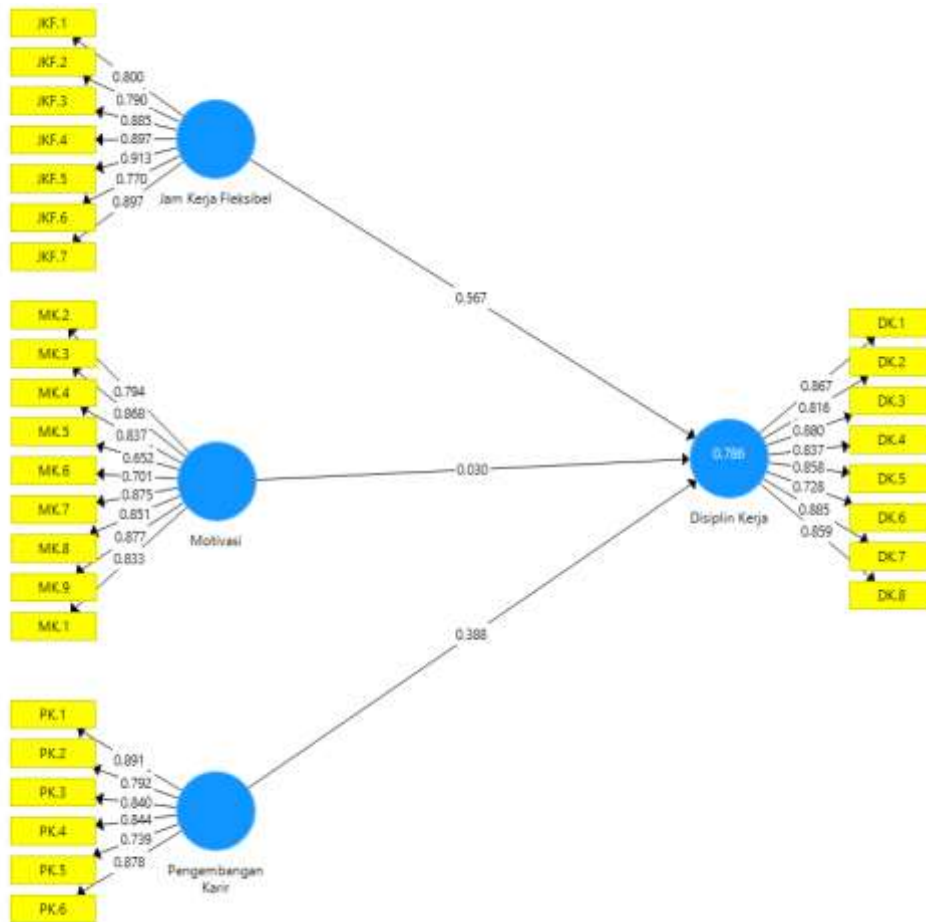
Selain itu penelitian yang membahas hubungan antara pengembangan karir dengan disiplin kerja sejalan dengan penelitian terdahulu. Menurut (Nurlela, 2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir juga memiliki dampak signifikan dengan disiplin kerja.Maka dari penjabaran latar belakang sebelumnya penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian melalui judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Jam Kerja Fleksibel terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PT Karunia Usaha Mujur Kota Depok.”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih besar dari pada 100 orang, maka peneliti menggunakan seluruh dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 34 orang responden. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Karunia Usaha Mujur yang berjumlah 34 orang. Sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel yang menggunakan jumlah peserta populasi sebagai sampel. Hal ini dapat diperkenankan jika jumlah populasi kecil, yaitu sekitar 34 orang, atau peneliti berharap memperkecil kesalahan. Sampel jenuh memiliki

nama lain yaitu sensus, ketika semua populasi digunakan (Sugiyono, 2013, hlm.85).

3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Data Diolah

Uji hipotesis bertujuan untuk membenarkan apakah hipotesis atau dugaan sementara yang diberikan di awal penelitian memiliki pengaruh atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan uji T dan uji F. Uji t dilakukan guna melihat sejauh mana variabel eksogen atau independen mampu menjelaskan variabel endogen atau dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Pengembangan karir (X2), dan Jam kerja fleksibel (X3) terhadap Disiplin kerja (Y). Uji t

dilakukan dengan menggunakan SMARTPLS 3.2.9, dimana nilai uji t diperoleh melalui hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang ditetapkan pada uji t penelitian ini adalah nilai t-statistik > t-tabel atau t-statistik > 2.03452 yang diketahui dengan rumus $df=N-1$ atau $df = 34-1=33$ (Sugiyono, 2017) dengan tingkat penerimaan 0.50, atau *p-value* < 0.05 serta koefisien beta atau *original sample* bernilai positif. Nilai uji t ditunjukkan pada tabel 24. berikut ini.

Tabel 2 Output Model SMARTPLS 3.2.9

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Jam Kerja Fleksibel (X3) -> Disiplin Kerja (Y)	0.567	3.937	0.000
Motivasi (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0.030	0.164	0.870

Pengembangan Karir (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	0.388	2.142	0.033
---	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah

- a. H₁: Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan tabel 24, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai *original sample* positif sebesar 0.30 yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai *t-statistics* menunjukkan angka 0.164 atau $0.164 < 2.03452$ dan nilai *p-values* sebesar 0.870 atau $0.870 > 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis pertama ditolak.
- b. H₂: Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan tabel 24, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai *original sample* positif sebesar 0.388 yang mengidentifikasi bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kemudian nilai *t-statistics* menunjukkan angka 2.142 atau $2.142 > 2.03452$ dan nilai *p-values* sebesar 0.033 atau $0.033 < 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis kedua diterima.
- c. H₃: Jam Kerja Fleksibel Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan tabel 24, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel jam kerja fleksibel mempunyai nilai *original sample* positif sebesar 0.567 yang mengidentifikasi bahwa jam kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kemudian nilai *t-statistics* menunjukkan angka 3.937 atau $3.937 > 2.03452$ dan nilai *p-values* sebesar 0.000 atau $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diidentifikasi bahwa jam kerja fleksibel berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis ketiga diterima.

positif terhadap disiplin kerja dengan nilai yang diperoleh sebesar 0.020 atau 2%. Selain itu, hasil uji secara parsial dengan menggunakan *SmartPLS* 3.2.9, membuktikan juga bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan memperoleh nilai *T statistic* > *T table* yaitu $0.164 < 2.03452$. Dengan nilai signifikansi (*P Values*) < 0,05 yaitu $0.870 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak yaitu motivasi tidak berpengaruh (positif dan tidak signifikan) terhadap disiplin kerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan menurut Pandi, (2016) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil deskriptif dengan menggunakan hasil *loading factor* untuk tanggapan yang paling tinggi berada pada indikator MK.9 dengan nilai sebesar 0.877, berupa mendapatkan pujian atas tugas. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa dalam bekerja, mereka sudah mendapatkan umpan balik dari pimpinan jika mengerjakan tugas mereka dengan baik maupun jika mereka tidak melaksanakan tugas dengan kurang baik, dengan umpan balik yang baik dapat meningkatkan motivasi mereka karena mereka merasa dihargai. Sedangkan dengan indikator dengan pernyataan terendah ada pada indikator MK.5, yaitu sebesar 0.701 berupa "Saya merasakan ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik." Meskipun memiliki indikator dengan pernyataan rendah hal tersebut masih terbilang tinggi, dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa mereka merasa bahwa tempat dia bekerja sudah cukup baik dan membuat mereka dapat merasa nyaman dan tidak mengganggu ketika bekerja, dan dapat memotivasi mereka bekerja dengan baik karena didukung juga dengan fasilitas yang tersedia.

Dengan demikian, jika dihubungkan dengan kondisi pada PT Karunia Usaha Mujur, maka semakin tinggi motivasi tidak mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang ada disana. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari penelitian oleh Gilang et al., (2021) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja, dan menurut Hasanah, (2018) motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan, dapat mengetahui bahwa untuk variabel motivasi kerja ternyata tidak berpengaruh

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan, dapat mengetahui bahwa untuk variabel pengembangan karir ternyata berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai yang diperoleh sebesar 0.405 atau 40.5%. Selain itu, hasil uji secara parsial dengan menggunakan *SmartPLS* 3.2.9, membuktikan juga bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan memperoleh nilai *T statistic* > *T table* yaitu $2.142 > 2.03452$. Dengan nilai signifikansi (*P Values*) < 0,05 yaitu $0.033 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu pengembangan karir berpengaruh (positif dan signifikan) terhadap disiplin kerja.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan menurut E. (Afiyati, 2018) yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, adanya minat untuk dipromosikan. Berdasarkan hasil deskriptif menggunakan hasil *loading factor* untuk tanggapan yang paling tinggi berada pada indikator PK.1 dengan *loading factor* sebesar 0.891 berupa” Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk melakukan pengembangan karir.” Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang ada didalam perusahaan sudah dapat dibilang bagus karena para karyawan mendapatkan kesempatan bagi diri mereka masing masing untuk mengembangkan dirinya khususnya dalam bidang karir dan perusahaan membebaskan mereka. Sedangkan indikator dengan pernyataan terendah berada pada indikator PK.5 sebesar 0.739 berupa” Saya ingin mendapatkan promosi jabatan.” Yang masih dapat dibilang sangat tinggi dapat diartikan pernyataan ini bahwa ada keinginan jabatan yang dirasakan oleh para pekerja disana, baik mereka ingin berkembang dalam jalur karirnya atau merasa sudah cukup berkompeten untuk memiliki promosi yang lebih tinggi.

Dengan demikian, jika dihubungkan dengan kondisi pada PT Karunia Usaha Mujur, maka semakin tinggi pengembangan karir mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang ada disana. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari penelitian oleh Nurlela, (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dengan disiplin kerja, dan penelitian oleh (Marjanuardi & Ratnasari, 2019) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Jam Kerja Fleksibel Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan, dapat mengetahui bahwa untuk variabel pengembangan karir ternyata berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai yang diperoleh sebesar 0.405 atau 40.5%. Selain itu, hasil uji secara parsial dengan menggunakan *SmartPLS* 3.2.9, membuktikan juga bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan memperoleh nilai *T statistic* > *T table* yaitu $3.937 > 2.03452$. Dengan nilai signifikansi (*P Values*) < 0,05 yaitu $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu jam kerja fleksibel berpengaruh (positif dan signifikan) terhadap disiplin kerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan menurut Abednego et al., (2019) yaitu waktu kerja dan waktu keluarga, pekerjaan sampingan, dan waktu libur. Berdasarkan hasil deskriptif dengan menggunakan hasil *loading factor* untuk tanggapan yang paling tinggi berada pada indikator JKF.5 dengan *loading factor* sebesar 0.913 berupa” Saya dapat bertukar jadwal dengan rekan kerja ketika berhalangan untuk bekerja.” Dapat diketahui dari pernyataan diatas bahwa para karyawan dapat menukar jadwal kerja mereka dengan rekan kerja mereka jika mereka berhalangan untuk bekerja, dan dapat mengganti hari kerja dihari lainnya asalkan rekan kerja mereka setuju, hal ini dapat membuat karyawan tidak perlu khawatir akan absen mereka. Sedangkan indikator dengan pernyataan terendah berada pada indikator JKF.6 sebesar 0.770 berupa “Saya mendapatkan kebebasan menentukan waktu libur.” Yang masih terbilang tinggi, dapat diartikan bahwa para karyawan dapat memiliki kebebasan memilih waktu libur mereka sesuai dengan keinginan mereka, jika mereka merasakan bahwa hari tersebut tidak cocok buat mereka jika bekerja saat itu juga.

Dengan demikian, jika dihubungkan dengan kondisi pada PT Karunia Usaha Mujur, maka semakin tinggi jam kerja fleksibel mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang ada disana. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari penelitian oleh S. D. Kurniawan & Huda, (2021) yang menyatakan bahwa jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan (Sutjana & Inten, 2015) menyatakan bahwa jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel memiliki pengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $32,37 > 2,69$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima, yakni Motivasi, Pengembangan Karir dan Jam Kerja Fleksibel berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Dengan dilakukannya uji- F , perusahaan harus lebih memperhatikan kembali motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel karena ketiga variabel tersebut berpengaruh bersama sama terhadap disiplin kerja. Terkait motivasi kerja perusahaan dapat memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti keinginan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan meningkatkan percaya diri, keinginan kondisi kerja yang baik dan pengakuan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan bisa mendapatkan motivasi kerja yang baik dan membuat mereka semangat dalam bekerja karena keinginan mereka sudah tercukupi. Selanjutnya terkait pengembangan karir ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi tentang promosi yang transparan dan keinginan untuk dipromosikan juga harus terpenuhi, karena hal itu akan mendorong mereka untuk berkembang dan yang akan berdampak positif juga terhadap karir karyawan. Dan yang terakhir yaitu jam kerja fleksibel perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi jam kerja fleksibel, seperti karyawan dapat membagi waktu mereka dengan keluarga, karyawan dapat memiliki pekerjaan sampingan, karyawan mempunyai kemudahan pertukaran jadwal, karyawan dapat menentukan jadwal bekerja dan libur, karena hal ini akan membuat karyawan lebih merasa mereka dapat mengatur waktu mereka sesuai dengan kenyamanan mereka, hal ini juga dapat melatih tanggung jawab para karyawan terhadap keputusan mereka, perusahaan juga mendapat keuntungan jika ada pegawai yang dapat melakukan pekerjaan tidak dikantor dapat mengurai biaya biaya yang ada seperti listrik dan air perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, yang telah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9*, mengenai pengaruh antara motivasi, pengembangan karir, dan jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja PT Karunia

Usaha Mujur Kota Depok, maka kesimpulan dari penelitian yang dilakukan yaitu Dari hasil pengujian dan pembahasan, motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja di PT Karunia Usaha Mujur. Dalam hal ini tinggi atau rendahnya motivasi karyawan tidak akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut Dari hasil pengujian dan pembahasan, pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja di PT Karunia Usaha Mujur. Dalam hal ini berarti, apabila perusahaan dan karyawan memiliki pengembangan karir yang kuat dan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja di perusahaan tersebut. Dari hasil pengujian dan pembahasan, jam kerja fleksibel berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja di PT Karunia Usaha Mujur. Dalam hal ini berarti, apabila perusahaan dan karyawan memiliki jam kerja fleksibel yang kuat dan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja di perusahaan tersebut. Dari hasil pengujian dan pembahasan, motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja di PT Karunia Usaha Mujur. Artinya bahwa motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap disiplin kerja di perusahaan tersebut. Jika secara bersama-sama, motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel mampu berjalan baik, kuat dan lancar maka akan dapat memberi peningkatan pada disiplin kerja di perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Abednego, K. S., Gunawan, E. A., & Widjaja, D. C. (2019). Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Afiyati, E. (2018). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri cabang Surakarta. In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January).
- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt.

- Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Gilang, M., Taohid, R., & Student, P. (2021). DOES WORK DISCIPLINE AFFECTED BY THE WORKING ENVIRONMENT AND MOTIVATION? <https://doi.org/10.31520/2616>
- Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Badan Kepegawaian Negara*, 9(1).
- Kurniawan, S. D., & Huda, M. (2021). Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart- PLS. 45–51.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 6(4), 105–112.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`An Batam. 4(3), 560–569.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Nurlela. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap disiplin kerja guru di sekolah menengah atas negeri 1 kateman.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV Budi Utama.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3).
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saputra, T. (2014). *Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau Trio Saputra A . Pendahuluan Perkembangan dan teknologi ilmu pengetahuan pesat , dalam lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas . Agar eksistensi diri*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 918–928.
- Suchyadi, Y. (2017). Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 1(1), 41–45. <https://doi.org/10.33751/jhss.v1i1.372>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutjana, & Inten. (2015). *Jam Kerja Fleksibel Mengurangi " Turn Over " Karyawan*.
- Ugargol, J. D., & Patrick, H. A. (2018). The relationship of workplace flexibility to employee engagement among information technology employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1). <https://doi.org/10.1177/2322093718767469>
- Wicaksono, I. S. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GOJEK TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)* ISSN, 2(5). www.aijbm.com

