

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT. Internusa Masterniaga merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang marketing dan penjualan fashion muslim yang berlokasi di Jalan Kresna Desa Blaru Kecamatan Pati Kabupaten Pati Jawa Tengah. Nama PT. Internusa Master Niaga ini memiliki makna dan harapan dapat menjadi salah satu perusahaan ritel fashion yang berskala nasional. Logo internusa master niaga ini didesain berupa tulisan nama toko itu sendiri dan dirancang dengan huruf kapital yang menarik.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017 yang didirikan oleh Dwi Febri Yudha Prasetya, pada awal berdirinya PT. ini hanya menjual produk fashion secara online di marketplace facebook dan produk yang dijual pun sangat terbatas meliputi gamis, abaya dan kerudung. Pada tahun 2023 perusahaan ini memiliki inovasi yang lebih maju, perusahaan ini tidak hanya fokus dipenjualan secara online tetapi juga membuka toko offline yang terletak di desa plangitan, pati. Platform penjualannya juga tidak hanya di marketplace facebook, di tahun 2023 itu perusahaan ini mulai berjualan di tiktok, shopee dan lazada dengan label toko mall. Produk yang dijual juga semakin bervariasi, mulai dari gamis wanita, abaya, kerudung, koko anak hingga dewasa.

b. Visi dan Misi

Perusahaan ini memiliki visi dan misinya, adapun visinya yaitu menjadi perusahaan perdagangan nasional berkelas yang terpercaya dan terkemuka. Sedangkan misi perusahaan adalah memberikan produk yang berkualitas, harga yang kompetitif, dan kebermanfaatannya guna memastikan kepuasan pelanggan, menjalin kemitraan yang berkesinambungan, merancang ekosistem terintegrasi yang berfungsi menopang bisnis utama dalam perdagangan dan membangun keunggulan operasional melalui pemanfaatan sistem teknologi informasi (data analitik) guna mendukung proses bisnis yang efisien dan inovatif.

c. Struktur Organisasi

Sebuah entitas atau perusahaan memiliki kerangka organisasi yang berperan sebagai panduan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap departemen. Struktur organisasi adalah susunan dari entitas tersebut yang mencakup tugas, tanggung jawab, dan kewenangan masing-masing bagian perusahaan. Pembagian tugas dalam sebuah perusahaan sangat penting karena tanpa pembagian tugas tersebut, akan timbul duplikasi tugas yang dapat mengganggu efisiensi di tempat kerja.

Struktur organisasi perusahaan bervariasi tergantung pada skala dan jenis usaha. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh struktur organisasinya yang memfasilitasi operasional dengan efektif dan efisien melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas. Berikut adalah struktur organisasi PT. Internusa Master Niaga:



Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi PT. Internusa Master Niaga

d. Deskripsi Tugas Jabatan Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut adalah deskripsi tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian perusahaan, untuk memahami fungsi dalam struktur organisasi PT. Internusa Master Niaga:

- 1) CEO
 - a) Memegang tanggung jawab atas semua kegiatan operasional dan manajerial dalam perusahaan.
 - b) Bertanggung jawab untuk menetapkan arah dan kebijakan umum yang mengatur berbagai aspek operasional dan strategis perusahaan.
 - c) Melakukan pengawasan menyeluruh terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan serta merancang perbaikan jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

- 2) HRD
 - a) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja atau *preparation and selection*
 - b) Memberikan kompensasi pada karyawan (*Compensation and protection*)
 - c) Pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and evaluation*)
 - d) *Employee Relations Management* (Hubungan antara management dengan karyawan)
 - e) Pelatihan / *Training*
 - f) Manajemen pengembangan diri
 - g) Penilaian kinerja
- 3) Accounting
 - a) Melakukan pencatatan dan pembukuan transaksi yang terjadi, serta menerapkan ke masing-masing akun dan mengarsipkan bukti transaksi tersebut.
 - b) Menyiapkan laporan keuangan perusahaan yang mencakup neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas untuk memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja keuangan perusahaan.
- 4) *Marketplace Advertiser*
 - a) Mengatur produk perusahaan di setiap *platform marketplace* yang digunakan
 - b) Mengatur *feed* produk di setiap *platform marketplace* yang digunakan perusahaan
 - c) Menerima dan mengkonfirmasi pesanan dari konsumen
 - d) Merespon pesan dan pertanyaan konsumen
- 5) Admin
 - a) Menerima pesanan pembelian dari pelanggan, baik melalui pesan singkat (WhatsApp) maupun telepon, dan memprosesnya sesuai dengan prosedur perusahaan.
 - b) Menyusun faktur penjualan dan Delivery Order untuk pesanan yang diterima, yang nantinya akan diserahkan ke bagian gudang untuk persiapan pengiriman barang kepada pelanggan.
 - c) Menyajikan laporan mengenai aktivitas penjualan yang mencakup volume penjualan, pendapatan, dan analisis kinerja penjualan kepada manajemen perusahaan.

- d) Memiliki tanggung jawab untuk mencatat setiap transaksi keuangan secara akurat dan teratur dalam sistem pencatatan perusahaan
 - e) Menyiapkan data keuangan dengan cepat, akurat, dan tepat waktu untuk memfasilitasi pengambilan keputusan yang efektif dan efisien dalam perusahaan.
- 6) Customer Service
- a) Melayani Memberikan layanan pelanggan yang responsif dan menjawab pertanyaan yang diajukan dengan jelas dan ramah untuk memastikan kepuasan pelanggan
 - b) Memberikan informasi yang lengkap dan detail kepada konsumen mengenai produk yang diminati, termasuk fitur, spesifikasi, manfaat, dan opsi harga yang tersedia.
 - c) Melakukan penanganan terhadap keluhan yang disampaikan oleh konsumen dengan cepat dan efisien, serta memberikan solusi yang memuaskan untuk memastikan kepuasan pelanggan.
 - d) Membangun hubungan yang baik dengan konsumen melalui komunikasi yang terbuka, responsif, dan ramah, serta memberikan pelayanan yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan mereka.
 - e) Melakukan pencatatan administrasi penjualan di perusahaan meliputi mencatat pesanan, faktur, pengiriman, dan pembayaran untuk memastikan kelancaran proses penjualan dan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan.
- 7) Gudang
- a) Bertugas Bertanggung jawab untuk menyediakan semua barang yang sesuai dengan Delivery Order (DO) yang dibuat oleh bagian penjualan, memastikan persiapan barang sesuai dengan pesanan pelanggan untuk pengiriman yang tepat waktu.
 - b) Melakukan pencatatan terperinci terhadap semua transaksi masuk dan keluar barang dalam kartu stok barang, termasuk penambahan persediaan, pengambilan barang, dan perubahan status persediaan untuk memastikan ketersediaan barang yang akurat dan terkini.

- c) Melaporkan kepada bagian penjualan mengenai barang-barang yang persediaannya sudah menipis atau habis di gudang, sehingga dapat segera diorderkan ke distributor pusat untuk memastikan kelengkapan pasokan barang kepada pelanggan.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Responden

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Internusa Master Niaga, termasuk CEO, HRD, Accounting, Advertiser, Admin, Customer Service, dan Gudang. Kuesioner berisi pernyataan yang telah disiapkan dan diisi oleh responden. Data dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam memperoleh hasil yang baik. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 53 responden.

Berdasarkan informasi yang diberikan, peneliti mengelompokkan karakteristik responden menjadi tiga kategori:

1) Jenis Kelamin

Dari segi jenis kelamin, responden dapat disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	20	37,7%
Perempuan	33	62,3%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

Menurut Tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih dibutuhkan dalam produktivitas perusahaan ini dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

2) Umur

Dari segi umur, informasi mengenai responden dapat ditemukan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30	44	83,1%
31-40	9	16,9%
Total	65	100%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

Dari Tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa ada 44 responden yang berusia 21-30 tahun, mencakup 83,1% dari total responden, sementara ada 9 responden yang berusia 31-40 tahun, mencakup 16,9% dari total responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang usia 21-30 tahun yang tergolong dalam kategori usia produktif, memiliki energy fisik intelektual yang baik, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini sangat dibutuhkan karena sesuai dengan jenis pekerjaan perusahaan.

3) Pendidikan

Berdasarkan kriteria pendidikan, informasi mengenai responden dapat ditemukan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMK	34	64,1%
S1	19	35,9%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

Dari data dalam Tabel 4.3, terlihat bahwa jumlah responden dari PT. Internusa Master Niaga yang memiliki latar belakang pendidikan SMK adalah 34 orang, yang mencakup 64,1% dari total responden. Sedangkan responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 19 orang, dengan persentase 35,9%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMK.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu staff atau karyawan menyatakan bahwa pendidikan terakhir karyawan didominasi SMA/SMK karena syarat dan ketentuan dalam penerimaan karyawan adalah calon karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK.

b. Deskripsi Angket

1) Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja mencakup 7 item pernyataan. Hasil-hasil dari item-item tersebut dapat diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
X1.1	41	77,3%	12	22,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
X1.2	44	83,1%	9	16,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
X1.3	43	81,1%	9	17,0%	1	1,9%	0	0,0%	0	0,0%
X1.4	24	45,3%	29	54,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
X1.5	13	24,5%	39	73,6%	0	0,0%	1	1,9%	0	0,0%
X1.6	12	22,6%	41	77,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
X1.7	11	20,8%	42	79,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

- a) Berdasarkan data pada tabel 4.4, variabel disiplin kerja untuk item X1.1 menunjukkan bahwa 77,3% responden sangat setuju dan 22,7% responden setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Internusa Master Niaga sangat setuju bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Artinya, karyawan selalu memntingkan pekerjaan dari pada kepentingan pribadinya.
- b) Item X1.2 menunjukkan bahwa 83,1% responden sangat setuju dan 16,9% responden setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga memiliki disiplin kerja yang baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai waktu yang ditentukan.

- c) Item X1.3 menunjukkan bahwa 81,1% responden sangat setuju, 17,0% responden setuju, dan 1,9% responden ragu-ragu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga memiliki disiplin kerja yang baik karena selalu masuk kerja tepat waktu.
- d) Item X1.4 menunjukkan bahwa 54,7% responden setuju dan 45,3% responden sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga berpartisipasi dan memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.waktu.
- e) Item X1.5 menunjukkan bahwa 73,6% responden setuju, 24,5% responden sangat setuju, dan 1,9% responden tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa sopan santun atau kepatuhan terhadap norma sosial di lingkungan kerja sering digunakan sebagai alat ukur dalam disiplin kerja.
- f) Berdasarkan data pada item X1.6, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 77,4%, menyatakan setuju, sedangkan 22,6% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa karyawan mampu memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- g) Berdasarkan data pada item X1.7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu 79,2%, menyatakan setuju, sedangkan 20,8% responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian data tersebut, tidak dapat disimpulkan bahwa rata-rata 100% responden atau karyawan PT. Internusa Master Niaga memiliki disiplin kerja yang baik. Meskipun mayoritas responden

menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa karyawan mematuhi peraturan perusahaan, ini tidak menjamin bahwa semua karyawan memiliki tingkat disiplin yang sama atau bahwa mereka secara universal memiliki disiplin kerja yang baik. Terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja individual, dan perlu dilakukan analisis yang lebih mendalam untuk mengambil kesimpulan yang tepat tentang tingkat disiplin kerja di perusahaan tersebut.

2) Pengembangan Karir

Variabel Pengembangan Karir terdiri dari enam pernyataan, yang kemudian hasilnya dapat diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Item Pernyataan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
X2.1	0	0,0%	13	24,5%	36	67,9%	4	7,6%	0	0,0%
X2.2	17	32,1%	33	62,3%	3	5,6%	0	0,0%	0	0,0%
X2.3	0	0,0%	6	11,3%	39	73,6%	8	15,1%	0	0,0%
X3.4	38	71,7%	12	22,7%	3	5,6%	0	0,00%	0	0,00%
X2.5	15	28,3%	36	67,9%	2	3,8%	0	0,0%	0	0,0%
X2.6	7	13,2%	43	81,1%	3	5,7%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

- a) Berdasarkan data dari tabel 4.5 di atas, variabel Sistem Informasi Akuntansi, item X2.1 menunjukkan bahwa 24,5% responden menyatakan setuju, 67,9% responden menyatakan ragu-ragu, dan 7,6% responden menyatakan tidak setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan ragu-ragu bahwa pengembangan karir karyawan tidak hanya dipertimbangkan berdasarkan prestasi kerja..
- b) Berdasarkan item X2.2, dapat disimpulkan bahwa 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 62,3% responden menyatakan setuju, dan 5,6% responden menyatakan ragu-ragu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga selalu hadir dan berpartisipasi dalam rapat kerja.

- c) Berdasarkan item X2.3, dapat disimpulkan bahwa 11,3% responden menyatakan setuju, 73,6% responden menyatakan ragu-ragu, dan 15,1% responden menyatakan tidak setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan ragu-ragu dalam mendedikasikan dirinya sampai habis karirnya.
- d) Berdasarkan data dari item X2.4, 71,7% responden menyatakan sangat setuju, 22,1% responden menyatakan setuju, dan 5,6% responden menyatakan ragu-ragu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa karyawan menerapkan saran yang diberikan oleh atasan dalam pengembangan karir mereka.
- e) Berdasarkan data dari item X2.5, 28,3% responden menyatakan sangat setuju, 67,9% responden menyatakan setuju, dan 3,8% responden menyatakan ragu-ragu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya.
- f) Berdasarkan data dari item X2.6, 13,2% responden menyatakan sangat setuju, 81,1% responden menyatakan setuju, dan 5,7% responden menyatakan ragu-ragu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden secara dominan menyatakan setuju bahwa setelah karyawan mengikuti pengembangan karir pribadi, kinerjanya menjadi lebih baik..

Berdasarkan uraian hasil data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden atau karyawan memiliki kemampuan untuk terlibat dalam mengembangkan karir mereka demi kepentingan perusahaan.

3) Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 7 item pernyataan. Hasil-hasil dari item-item tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Y.1	16	30,2%	37	69,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.2	44	83,1%	9	16,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.3	36	67,9%	17	32,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.4	26	49,1%	26	49,1%	1	1,8%	0	0,0%	0	0,0%
Y.5	41	77,4%	12	22,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.6	37	69,8%	16	30,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Y.7	29	54,7%	24	45,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

- a) Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai, item Y.1 menunjukkan bahwa 30,2% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 69,8% responden menyatakan setuju. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b) Item Y.2 mencatat bahwa 83,1% responden menyatakan sangat setuju, sementara 16,9% responden menyatakan setuju. Oleh karena itu, mayoritas responden menyatakan setuju karena karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat.
- c) Item Y.3 mencatat bahwa 67,9% responden menyatakan sangat setuju, sementara 32,1% responden menyatakan setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju karena karyawan PT. Internusa Master Niaga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d) Item Y.4 mencatat bahwa 49,1% responden menyatakan sangat setuju, 49,1% responden menyatakan setuju, dan 1,8% responden menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan PT. Internusa Master Niaga mampu bekerja sama dengan rekan kerja.
- e) Item Y.5 menunjukkan bahwa 77,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 22,6% responden menyatakan setuju. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan tim dan mencapai kinerja yang baik.

- f) Item Y.6 mencatat bahwa 69,8% responden menyatakan sangat setuju, dan 30,2% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan akan membantu rekan kerjanya yang memiliki tugas yang banyak.
- g) Item Y.7 mencatat bahwa 54,7% responden menyatakan sangat setuju, dan 45,3% responden menyatakan setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa karyawan sudah bertanggung jawab atas kerjanya.

Dari uraian hasil data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden atau karyawan PT. Internusa Master Niaga menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya.

4) Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja memiliki enam pernyataan, yang akan dijelaskan dalam tabel berikut berdasarkan hasil dari masing-masing item:

Tabel 4.7

Frekuensi Variabel *Perceived Organization Support*

Item Pernyataan	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total RR	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Z.1	13	24,5%	40	75,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Z.2	3	5,6%	34	64,2%	14	26,4%	2	3,8%	0	0,0%
Z.3	16	30,2%	37	69,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Z.4	16	30,2%	36	67,9%	1	1,9%	0	0,0%	0	0,0%
Z.5	11	20,8%	42	79,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Z.6	10	18,9%	43	81,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Z.7	8	15,1%	45	84,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Z.8	8	15,1%	45	84,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

- a) Berdasarkan data dalam tabel 4.7, ditemukan bahwa pada variabel *Perceived Organization Support* Z.1, 24,5% responden menyatakan sangat setuju, sementara 75,5% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan bahwa

- karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.
- b) Berdasarkan data dari Item Z.2, 5,6% responden menyatakan sangat setuju, 64,2% menyatakan setuju, 26,4% ragu-ragu, dan 3,8% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan persetujuan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka.
 - c) Dari data pada Item Z.3, 30,2% responden menyatakan sangat setuju, sementara 69,8% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan persetujuan bahwa atasan memberikan arahan kepada karyawan di PT. Internusa Master Niaga..
 - d) Dari hasil pada Item Z.4, 30,2% responden menyatakan sangat setuju, 67,9% responden menyatakan setuju, dan 1,9% responden menyatakan ragu-ragu. Oleh karena itu, mayoritas responden menunjukkan persetujuan bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan di PT. Internusa Master Niaga.
 - e) Dari data pada Item Z.5, 20,8% responden menyatakan sangat setuju, dan 79,2% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan kesetujuan bahwa atasan selalu merespons pendapat karyawan di PT. Internusa Master Niaga..
 - f) Item Z.6 menunjukkan bahwa 18,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 81,1% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan kesetujuan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Internusa Master Niaga.
 - g) Item Z.7 mencatat bahwa 15,1% responden menyatakan sangat setuju, dan 84,9% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan kesetujuan bahwa perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga.

h) Item Z.8 mencatat bahwa 15,1% responden menyatakan sangat setuju, dan 84,9% responden menyatakan setuju. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan kesetujuan bahwa perusahaan memperhatikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga.

Berdasarkan pemaparan hasil data diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan memiliki dukungan organisasi (*Perceived Organization support*) yang kuat terhadap karyawan PT. Internusa Master Niaga.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari empat variabel, yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan *Perceived Organization Support* (Z) bahwa nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikan 0,05 dengan (n) = 53 atau df (n-2)= 51, maka di dapat r tabel sebesar 0,2706, jika r hitung > r tabel maka pernyataan dikatakan valid, begitu juga sebaliknya. Jika r hitung < r tabel maka angket dikatakan tidak valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Tabel	Corrected Item Total Correlation (R hitung)	Ket
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,2706	0,592	Valid
	X1.2	0,2706	0,696	Valid
	X1.3	0,2706	0,719	Valid
	X1.4	0,2706	0,664	Valid
	X1.5	0,2706	0,752	Valid
	X1.6	0,2706	0,703	Valid
	X1.7	0,2706	0,670	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,2706	0,589	Valid
	X2.2	0,2706	0,621	Valid
	X2.3	0,2706	0,356	Valid
	X2.4	0,2706	0,692	Valid
	X2.5	0,2706	0,693	Valid
	X2.6	0,2706	0,682	Valid

Variabel	Item	R Tabel	Corrected Item Total Correlation (R hitung)	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,2706	0,456	Valid
	Y.2	0,2706	0,663	Valid
	Y.3	0,2706	0,819	Valid
	Y.4	0,2706	0,687	Valid
	Y.5	0,2706	0,634	Valid
	Y.6	0,2706	0,695	Valid
	Y.7	0,2706	0,770	Valid
Perceived Organization Support (Z)	Z.1	0,2706	0,767	Valid
	Z.2	0,2706	0,614	Valid
	Z.3	0,2706	0,858	Valid
	Z.4	0,2706	0,877	Valid
	Z.5	0,2706	0,737	Valid
	Z.6	0,2706	0,839	Valid
	Z.7	0,2706	0,772	Valid
	Z.8	0,2706	0,811	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS Statistics 26

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa hasil perhitungan di atas r hitung $>$ r tabel (0,2706). Pedoman pengambilan keputusan dalam korelasi *product momet pearson* yaitu:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.¹

Oleh karena semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dianggap valid. Dengan demikian, penelitian dapat melanjutkan ke tahap perhitungan selanjutnya, yakni uji reliabilitas.

¹Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Corrected Item Total Correlation (R hitung)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,809	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,647	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	Reliabel
<i>Perceived Organization Support (Z)</i>	0,898	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, ditemukan bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,800, variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,809, variabel Pengembangan Karir

(X2) sebesar 0,647, dan variabel Perceived Organization Support (Z) sebesar 0,898. Dalam konteks ini, suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan nilai yang melebihi ambang tersebut, semua variabel (Y, X1, X2, dan Z) dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna menguji apakah didalam model regresi, apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi secara normal ataukah tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang pendistribusian data normal atau mendekati normal. Uji normalitas residual bisa ditentukan dengan cara membandingkan *p value* yang dihasilkan dari pengujian normalitas dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,05. Data bisa dikatakan terdistribusi dengan normal jika *p value* > 0,05 begitu juga sebaliknya.²

²Muryanto, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)."

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.12554438	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.076	
	Negative	-.114	
→ Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.081	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.080	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.073
		Upper Bound	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan output hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* seperti yang tercantum pada tabel 4.10, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,087. Dari nilai signifikansi tersebut, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan *Perceived Organization Support terdistribusi* secara normal. Hal ini disimpulkan karena nilai signifikansi (0,087) lebih besar dari level signifikansi yang umumnya digunakan, yaitu 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Jika varians tersebut stabil, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu metode uji heteroskedastisitas adalah uji Glejser, yang dilakukan pada tingkat signifikansi tertentu. Uji ini mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan nilai absolut residual regresi yang tidak distandardisasi sebagai variabel dependen. Jika nilai (r) > 0,05,

maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Namun, jika nilai $(r) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.³

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.375	3.637		-.103	.918
	X1	-.040	.075	-.074	-.528	.600
	X2	.117	.087	.188	1.348	.184
	Z	.021	.059	.051	.363	.718

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang tertera dalam tabel 4.11, nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,600, untuk variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 0,184, dan untuk variabel Perceived Organization Support (Z) adalah 0,718. Dengan semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut..

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diterapkan untuk menghindari masalah dalam analisis regresi yang dikenal sebagai sikap terhadap cara pengambilan keputusan, yang dapat mempengaruhi evaluasi signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *cutoff* yang umum dipakai yaitu nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.⁴

Hasil analisis uji multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

³Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.

⁴Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.466	6.824		4.757	<,001		
	X1	.173	.142	.169	1.224	.227	.999	1.001
	X2	-.225	.164	-.190	-1.377	.175	1.000	1.000
	Z	-.014	.110	-.018	-.128	.898	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan data pada tabel 4.12, kesimpulan dapat diambil bahwa variabel partisipasi anggaran, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja memiliki nilai toleransi yang melebihi 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Oleh karena itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi, serta tidak terdapat korelasi antara variabel bebas tersebut.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga. Hasil perhitungan dari statistik SPSS ditampilkan dalam tabel berikut ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,008	5,758		5,559	,000
	Disiplin Kerja	,173	,140	,169	1,233	,223
	Pengembangan Karir	-.225	,162	-.190	-1,390	,171

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat dijelaskan model persamaan regresi linear berganda, berikut ini:

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

$$Y = 32.008 + 0,223X_1 + 0,171X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 X1 : Disiplin Kerja
 X2 : Pengembangan Karir
 b₁ : Koefisien Disiplin Kerja
 b₂ : Koefisien Pengembangan Karir
 e : Faktor eror atau faktor lain diluar penelitian

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai $a = 32.008$ artinya menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 32.008 satuan.
- Nilai $b_1 = 0,223$ adalah Koefisien regresi X1 (kejelasan disiplin kerja) memiliki nilai sebesar 0,223. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan menyebabkan peningkatan Y sebesar 0,223, dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2) tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa X1 memberikan kontribusi positif terhadap Y. Dengan demikian, jika tingkat kejelasan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga juga diperkirakan akan meningkat.
- Nilai $b_2 = 0,171$ adalah besarnya koefisien regresi X2 (pengembangan karir) artinya setiap peningkatan X2 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,171 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1) konstan. Hal tersebut menunjukkan bahwa X2 berkontribusi negatif bagi Y. Sehingga jika variabel pengembangan karir meningkat, maka kinerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga akan meningkat.

2. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis regresi linear berganda dengan variabel moderasi bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dengan *Perceived Organization Support* sebagai variabel moderasi di PT. Internusa Master Niaga.

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk menganalisis variabel moderasi adalah MRA (*Moderated Regression Analysis*), yang merupakan teknik regresi yang memperhitungkan efek moderasi variabel dalam membangun model hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil perhitungan dari analisis ini, yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100,661	68,662		1,466	,149
	Disiplin Kerja	-,532	1,689	-,519	-,315	,754
	Pengembangan Karir	-2,262	2,005	-1,911	-1,128	,265
	POS	-2,022	2,031	-2,539	-,996	,324
	X1Z	,021	,051	1,097	,414	,680
	X2Z	,060	,059	2,401	1,017	,314

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Dari tabel 4.14 tersebut dapat dijelaskan model persamaan regresi linear berganda dengan variabel moderasi berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + b_4 X_1Z + b_5 X_2Z + e$$

$$Y = 100.661 + (-.532X_1) + (-2.262X_2) + (-2.022 Z) + 0.21X_1Z + 0.60X_2Z + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Pengembangan karir

X₁Z : Interaksi Disiplin Kerja dengan *Perceived Organization Support*

X₂Z : Interaksi Pengembangan Karir dengan *Perceived Organization Support*

- b_{1-5} : Koefisien regresi
 e : Faktor eror atau faktor lain diluar penelitian

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel moderasi. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai $a = 100.661$ artinya jika variabel independen dianggap konstanta maka rata-rata kinerja pegawai (Y) sebesar 100.661.
- b. Nilai $b_1 = -0,532$ adalah koefisien regresi untuk variabel X1 (disiplin kerja) bahwa setiap peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar -0,532.
- c. Nilai $b_2 = -2.262$ adalah besarnya koefisien regresi X2 (Pengembangan Karir) artinya setiap peningkatan X2 sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar -2.262.
- d. Nilai $b_3 = -2.022$ adalah besarnya koefisien regresi Z (motivasi kerja) artinya setiap peningkatan Z sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar -2.022.
- e. Nilai $b_4 = 0.006$ adalah besarnya koefisien regresi X1.Z, artinya setiap terjadi kenaikan interaksi antara disiplin kerja (X1) dengan *perceived organization support* (Z) sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,006.
- f. Nilai $b_5 = 0.226$ adalah besarnya koefisien regresi X2.Z, artinya setiap terjadi kenaikan interaksi antara Pengembangan Karir (X2) dengan *perceived organization support* (Z) sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,226.

3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Sebuah nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi tersedia dalam Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Model I
Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 ^a	,172	,139	2,16800

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Data dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa R-Square adalah 0,172. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berkontribusi sebesar 17,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Internusa Master Niaga. Sementara itu, sekitar 82,8% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Model Moderasi
Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,108	2,20644

a. Predictors: (Constant), X2Z, X1, Z, X2, X1Z

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Pada tabel 4.16 di atas, terjadi peningkatan nilai koefisien determinasi dari model regresi I ke model Moderasi sebesar 5% (koefisien determinasi pada model regresi I adalah 19,40%). Dalam persamaan regresi awal, nilai R Square adalah 0,194, menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi berpengaruh sebesar 19,40% terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah penambahan variabel moderasi (variabel motivasi kerja) dalam model moderasi, nilai *R Square* meningkat menjadi 0,194 atau 19,40%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel *perceived organization support* (variabel moderasi) akan

memperkuat pengaruh variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya mengevaluasi apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha (α), maka hipotesis nol (H_0) diterima; sebaliknya, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α), maka H_0 ditolak. Distribusi F memiliki derajat kebebasan $df(n1)=k$ dan $df(n2)=n-k-1$. Sebagai contoh, dengan $k=4$ dan $n=53$, derajat kebebasan untuk $df(n1)$ adalah 4 dan $df(n2)$ adalah $53-4-1$. Nilai kritis untuk signifikansi 5% adalah 2.57.

Tabel 4.17
Hasil Uji F Model Regresi 1 ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,905	2	24,453	5,202	,009 ^b
	Residual	235,012	50	4,700		
	Total	283,917	52			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1.719 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($5.202 > 2,57$) maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18
Hasil Uji F Model Moderasi ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,102	5	11,020	2,264	,063 ^b
	Residual	228,815	47	4,868		
	Total	283,917	52			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2Z, X1, Z, X2, X1Z

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2.264 dengan nilai signifikansi $0,063 < 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2.264 > 2,57$) maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir serta interaksi antara disiplin kerja dengan *perceived organization support*, dan disiplin kerja dengan *perceived organization support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Uji T

Analisis uji T ini cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $\alpha < 0,05$ maka H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $\alpha \geq 0,05$ maka H_1 ditolak

Diketahui tabel distribusi t dengan menggunakan derajat kebebasan $(df) = n - k$, maka $df = (53 - 2)$ dengan signifikansi 0,05. Jadi t_{tabel} sebesar 1,675. Berikut merupakan hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji T Model Regresi I

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,008	5,758		5,559	,000
	Disiplin Kerja	,173	,140	,169	1,233	,223
	Pengembangan Karir	-,225	,162	-,190	-1,390	,171

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 diatas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 1,233 $< t_{tabel}$ 1,675 dan tingkat signifikansinya 0,223 $> 0,05$, maka H_1 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga, ditolak.
- b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} -1,390 $< t_{tabel}$ 1,675 dan tingkat signifikansinya 0,171 $> 0,05$, maka H_2 dapat

disimpulkan bahwa variabel sistem pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga, ditolak.

Tabel 4.20
Hasil Uji T Model Moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100,661	68,662		1,466	,149
	Disiplin Kerja	-,532	1,689	-,519	-,315	,754
	Pengembangan Karir	-2,262	2,005	-1,911	-1,128	,265
	POS	-2,022	2,031	-2,539	-,996	,324
	X1Z	,021	,051		1,097	,680
	X2Z	,060	,059		2,401	,314

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil analisis diatas pada tabel 4.20, maka dapat dinyatakan bahwa:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Karyawan

Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Partisipasi anggaran yaitu sebesar 0,414 dengan signifikansi 0,680 (signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel *perceived organization support* sebagai pemoderasi berpengaruh signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga.

- b. Pengaruh Pengembangan Karir Dengan *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Karyawan

Ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Partisipasi anggaran yaitu sebesar 1.017 dengan signifikansi 0,314(signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel *perceived organization support* sebagai pemoderasi berpengaruh positif dalam hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Master Niaga. Pada menunjukkan bahwa nilai t_{hitung}

Ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1,233 < t_{tabel} 1,675$ dan tingkat signifikansinya $0,223 > 0,05$, maka H2 dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga. Hal tersebut berarti apabila disiplin kerja diberikan kepada karyawan perusahaan PT. Internusa Master Niaga secara bersamaan maka kinerja karyawan akan memajukan dan mempertahankan perusahaan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis dikatakan tidak stabil, dikarenakan kebanyakan karyawan belum mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang diterapkan dalam perusahaan.⁵

Seorang pemimpin ataupun seorang karyawan haruslah memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang didukung oleh Ardi (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas (H2) yaitu Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,390 < t_{tabel} 1,675$ dan tingkat signifikansinya $0,171 > 0,05$,

⁵ Hasyim et al., “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex.”

⁶ Stefani Lily Indarto and Stephana Dyah Ayu, “Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI),” *Seri Kajian Ilmiah* 14, no. 1 (2011): 33–34.

maka H2 dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga. Maka H2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai atau SDM yang mana mayoritas berpendidikan SMK. Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan.⁷

Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (eccessibility) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Tingkat pendidikan juga merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.⁸

Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2019) yang didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Putra, dkk (2023) yang menyatakan bahwa hasil dari pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁷ O. P.B. Putra et al., "The Moderating Effects of Perceived Organizational Support on the Relationship between Career Advancement and Turnover Intention: The Case of Financial Services Industry in Indonesia," *AIP Conference Proceedings* 2594 (2023).

⁸ Putri and Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam."

3. Pengaruh Disiplin Kerja yang Dimoderasi oleh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas (H3) yaitu Pengaruh Disiplin Kerja yang di Moderasi oleh *perceived organization support* Terhadap Karyawan pada PT. Internusa Master Niaga. Menunjukkan bahwa dengan nilai t_{hitung} disiplin kerja yaitu sebesar 0,414 dengan signifikansi 0,680 (signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel *perceived organization support* sebagai pemoderasi berpengaruh positif dalam hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Master Niaga.

Dukungan organisasi (*Perceived Organization Support*) mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku karyawan, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari atasan kepada bawahannya dan juga bisa berupa disiplin kerja, sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang kinerja karyawannya.⁹

Secara umum disiplin adalah menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam kaitannya dengan pertumbuhan organisasi, kedisiplinan sangat penting dan berguna dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi, karyawan, dalam memenuhi tujuan kinerja (ukuran kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan organisasi, karyawan, dalam memenuhi kinerja).¹⁰

⁹ Rizal, Rahmat, and Heri, "Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir."

¹⁰ Cendi Chrisnanto and Setyo Riyanto, "The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia," *International Review of Management and Marketing* 10, no. 5 (2020): 159–164.

4. Pengaruh Pengembangan Karir yang Dimoderasi oleh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas (H4) yaitu Pengaruh Pengembangan Karir yang di Moderasi oleh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Internusa Master Niaga menunjukkan dengan nilai t_{hitung} Partisipasi anggaran yaitu sebesar 1.017 dengan signifikansi 0,314(signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel *Perceived Organization Support* sebagai pemoderasi berpengaruh positif dalam hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga.

Perceived Organizational Support merupakan variabel penting yang berpengaruh dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Perceived Organizational Support* mengacu pada persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan menyediakan kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut didasarkan pada frekuensi, intensitas, dan ketulusan manifestasi organisasi berupa persetujuan melalui pujian, serta imbalan material dan sosial atas upaya yang dilakukan. Aspek lain yang relevan mengacu pada rasa kewajiban dan komitmen emosional yang dapat dipromosikan oleh POS dalam diri karyawan, dengan tujuan membantu organisasi mencapai tujuan mereka melalui kinerja yang lebih tinggi.¹¹

Pengembangan karir yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan tentunya didukung oleh perusahaan (*Perceived Organization Support*) akan menjadikan pegawai disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, pengembangan karir yang tepat akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.¹²

¹¹ Ariyanto, Wardoyo, and Rusdianti, “Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Moderating.”

¹² Pengaruh Budaya et al., “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self- Efficiency Sebagai Variabel Moderasi Pada Upt Public Bagian Hubungan (PKB Medan Amplas)” (2023): 1620–1630.

Pengembangan karir menjadi proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan pada suatu organisasi atau perusahaan, yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang. Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan dan pencapaian karir seseorang. Melalui pengembangan karir, pegawai dapat mengembangkan seluruh potensi dan keterampilannya untuk mendorong kinerja yang baik.¹³



¹³ Muhammad Iqbal Prasetyo and Hasanah Hasanah, “The Influence of Competence, Work Motivation and Career Development on Employee Performance With Organizational Commitment As a Moderating Variable in the Millennial Generation in the Dki Jakarta Region,” *Jurnal Ekonomi Trisakti* 2, no. 1 (2022): 29–38.