

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI DINI TUNGGUL DI JAGAKARSA

Rama Aditya Nugraha¹

ramaadityanugraha236@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Syarifah Ida Farida²

dosen01477@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggal di Jagakarsa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 65 karyawan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,914 > 1,999)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,108 > 1,999)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,243 > 3,15)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,644 + 0,557X_1 + 0,235X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,6% menunjukkan bahwa Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Career Development and Work Discipline on Employee Performance at PT Lestari Dini Tunggal in Jagakarsa. This study uses a quantitative method with a population of 65 employees, where the entire population is sampled. The data analysis methods used include descriptive analysis, data instrument test (validity and reliability), classical assumption test (normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity), simple and multiple linear regression analysis, and correlation coefficient test, coefficient of determination, t test (partial), and F test (simultaneous). The results showed that partially, Career Development has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(8,914 > 1,999)$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a positive and significant effect with $t_{count} > t_{table}$ or $(8,108 > 1,999)$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Career Development and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance with $F_{count} > F_{table}$ or $(54,243 > 3.15)$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 1,644 + 0,557X_1 + 0,235X_2$. The coefficient of determination (R^2) value of 63.6% indicates that Career Development and Work Discipline are able to explain variations in Employee Performance, while the remaining 36.4% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya

saing perusahaan secara baik.

PT Lestari Dini Tunggul merupakan perusahaan yang bergerak di industry memproduksi atau menjual produk seperti linen dan perlengkapan medis rumah sakit. yang memiliki pasar didalam negeri.

PT Lestari Dini Tunggul terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka perusahaan tersebut bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa terlepas dari organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi agar mampu berjalan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, tantangan besar yang kita hadapi di sektor tenaga kerja adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk itu dibutuhkan usaha nyata guna meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mendorong terlaksananya kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Maka, sumber daya manusia harus terus dibina dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan zaman. Hal tersebut merupakan usaha yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Dalam suatu perusahaan sering mendengar istilah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya kinerja karyawan.

Berbicara mengenai pengelolaan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menajalankan aktifitas dan proses kerja sehari-hari. Bahkan teknologi yang canggih pun tidak akan berjalan dengan baik bila tidak ada sumber daya manusia sebagai penggeraknya. Namun dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten tidaklah mudah, banyak perusahaan menyediakan dana pelatihan dalam mengembangkan karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dalam bekerja guna mencapai standar atau bahkan melebihi standar kerja yang ditetapkan

Kualifikasi yang harus dimiliki bagi karyawan PT Lestari Dini Tunggul ialah kreativitas, dikarenakan

harus menghasilkan produk yang bagus, tahan lama serta keunikan produk, sehingga kreativitas harus dikembangkan. Selain itu, pengetahuan yang sesuai dengan lingkup kegiatan yang dilakukan, ketepatan waktu, sikap dan kepribadian yang baik karena karyawan PT Lestari Dini Tunggul diharuskan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik.

Permasalahan yang sering di hadapi dalam kinerja karyawan pada PT Lestari dini tunggul masih belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu, sehingga pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, dan menyebabkan beban pekerjaan bertambah, dan berdasarkan pengamatan yang dilakukan di tempat penelitian, masih adanya karyawan yang tidak mencapai target kerja.

Berikut data target dan realisasi dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul Tahun 2022-2024

Penilaian Kinerja Karyawan	Target	Realisasi		
		2022	2023	2024
Efektif	100%	81%	69%	61%
Efisien	100%	73%	71%	62%
Kualitas	100%	84%	70%	59%
Ketepatan Waktu	100%	83%	62%	60%
Produktivitas	100%	73%	71%	57%
Rata-Rata	100%	79%	69%	60%
Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik

Sumber: PT. Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa (2025)
Ket: < 50% = Buruk, 51-60% =Kurang Baik, 61-70% = Cukup Baik, 71-80 = Baik, 81-100% = Sangat baik

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah pencapaian kinerja dari periode tahun 2022 sampai 2024 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. tahun 2022 mendapatkan angka persentase 79%. tahun 2023 mengalami penurunan hanya dicapai 69%, tahun 2024 kembali mengalami penurunan hanya dicapai 60%. Secara keseluruhan dari 3 (tiga) tahun hanya dicapai rata-rata pencapaian sebesar 69,3%.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya pengembangan yang masih belum optimal dan masih rendahnya disiplin kerja dalam mentaati aturan yang dibuat perusahaan. Dengan adanya keahlian yang dimiliki seharusnya karyawan bisa untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara individu atau berkelompok sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul masih belum terlihat maksimal menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan, akibatnya perusahaan harus menerima kerugian, karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. pekerjaan yang tidak selesai harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Tabel 1. 2

Prasurvey mengenai Pengembangan Karier di PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa 2025

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	PT Lestari Dini Tunggul dapat menjadi ruang yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang	14	16	30
2	PT Lestari Dini Tunggul memberikan kepedulian kepada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	10	20	30
3	PT Lestari Dini Tunggul saat ini lebih menekankan pada promosi yang didasarkan pada kemampuan dan pengalaman	10	20	30
4	PT Lestari Dini Tunggul memberikan solusi yang praktis akan meningkatkan peluangmu untuk dipromosikan	12	18	30
5	PT Lestari	5	25	30

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
	Dini Tunggul sering kali menggunakan survei kepuasan karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan di tempat kerja			

Sumber: Prasurvey PT. Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa (2025)

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan oleh perusahaan terhadap 30 orang karyawan yang bekerja, masih banyak karyawan yang mengeluhkan tentang tidak sering kali menggunakan survei kepuasan karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan di tempat kerja sebanyak 25 karyawan, tidak memberikan kepedulian kepada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yaitu sebanyak 20 karyawan, tidak menekankan pada promosi yang didasarkan pada kemampuan dan pengalaman sebanyak 20 karyawan dan memberikan solusi yang praktis akan meningkatkan peluangmu untuk dipromosikan yaitu sebanyak 18 karyawan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengolah karier dan mengembangkan nya dengan baik supaya kinerja para karyawan dapat terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibatkan penurunan kinerja para karyawan nya.

Menurut Al Rinadra dkk (2023:762) “Pengembangan karier adalah suatu prosedur untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk mengejar karier yang diinginkan”.

Hal lain menurunnya kinerja karyawan di akibatkan tindakan tidak disiplin (indisipliner) diperusahaan, Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Permasalahan disiplin kerja di PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa menjadi sangat berarti bagi kemajuan pada perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk

Hal ini sejalan dengan menurut Hasibuan dalam Nandara Dkk (2022:175) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah merupakan media bagi manajer

dalam menjalin komunikasi dengan karyawan supaya manajer mampu mengubah perilaku untuk mencapai kinerja lebih baik”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Dini Tunggal Di Jagakarsa”**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, berpendapat “penelitian kuantitatif adalah “Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik, Sugiyono dalam Balaka (2022:2). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dan grafik Normal P-P Plot.

a. Uji Normalitas Melalui *Kolmogorav-Smirnov*

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika Sig. > 0,05, maka data residual dianggap terdistribusi normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Melalui Uji *Kolmogorav-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,74239891
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,088
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

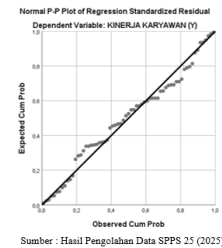
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Artinya, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Metode Grafik



Gambar 4. 3
Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Normal P-P Plot

Grafik Normal P-P Plot menunjukkan distribusi residual terhadap garis diagonal sebagai representasi distribusi normal. Pada grafik di atas, titik-titik residual menyebar dan mengikuti pola yang mendekati garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Ini mengindikasikan bahwa residual tersebar secara normal, atau setidaknya mendekati normal.

Dengan demikian, hasil visual ini mendukung uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebelumnya, yang menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara valid.

1. Uji Multikolineritas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGEMBANGAN KARIER (X1)	,534	1,872
	DISIPLIN KERJA (X2)	,534	1,872

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,534 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,872.

Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,01 serta nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas dalam model regresi ini. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Pedoman Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson* (DW Test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2021:64)

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1 .798^a .636 .625 5,834 1,350

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIER (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai *Durbin-Watson* (DW) yang dihasilkan adalah 1,350. Mengacu pada kriteria dari Algifari (2021:64), nilai tersebut berada dalam rentang 1,100 – 1,550, yang dikategorikan sebagai “tanpa kesimpulan” (*inconclusive*). Artinya, berdasarkan pedoman tersebut, belum dapat ditentukan secara pasti apakah terjadi autokorelasi positif maupun negatif dalam model regresi ini.

Namun, penting untuk dicatat bahwa penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner dengan desain cross-sectional, bukan data runtun waktu (*time-series*). Dalam konteks ini, uji autokorelasi seperti *Durbin-Watson* tidak menjadi prioritas utama dalam uji asumsi klasik, karena tidak terdapat urutan waktu antar data responden. Hal ini didukung dengan pernyataan bahwa "autokorelasi lebih relevan untuk data *time-series*, sedangkan pada data *cross-sectional* umumnya tidak menimbulkan masalah autokorelasi karena tidak ada hubungan antar waktu observasi", Menurut Ghozali (2018:108).

Dengan demikian, walaupun nilai DW berada pada zona abu-abu, hasil ini tidak menjadi masalah serius dalam penelitian dengan data kuesioner cross-sectional, sehingga model regresi tetap dapat dilanjutkan ke tahapan analisis berikutnya tanpa kekhawatiran yang berarti terhadap autokorelasi residual.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan $> 0,05$, tetapi kalau $\leq 0,05$ itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas, Menurut Indri dan Putra (2022:8). Berikut ini disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat gejala ketidaksamaan variansi (heteroskedastisitas) dalam model regresi yang digunakan yaitu:

a. Uji Glejser

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,703	2,181		2,615	,011
PENGEMBANGAN KARIER (X1)	,077	,076	,170	1,011	,316
DISIPLIN KERJA (X2)	-,078	,041	-,324	-1,920	,059

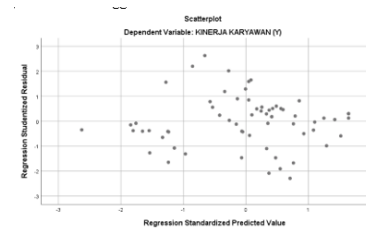
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,316 dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,059. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas, sehingga hasil analisis dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

b. Grafik ScatterPlot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Gambar 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui ScatterPlot

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut (corong), gelombang, atau pola sistematis lainnya. Penyebaran titik cenderung merata di sekitar garis horizontal nol. Pola penyebaran residual yang acak dan merata tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Analisis Kuantitatif

Uji kuantitatif dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen, sekaligus menganalisis tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut. Dalam pengujian ini, dianalisis hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Pengembangan Karier (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,187	3,747		,851	,398
PENGEMBANGAN KARIER (X1)	,857	,096	,747	8,914	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,187 + 0,857X_1$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,857, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan Y memiliki arah positif. Artinya, apabila nilai variabel X1 mengalami peningkatan, maka nilai variabel Y juga cenderung ikut meningkat. Dengan demikian, hubungan antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan dalam model ini bersifat positif, di mana keduanya bergerak searah.

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,637	3,098		3,757	,000
DISIPLIN KERJA (X2)	,438	,054	,715	8,108	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,637 + 0,438X_2$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,438, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 dan Y memiliki arah positif. Artinya, ketika nilai Disiplin Kerja meningkat, maka nilai Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat. Dengan demikian, hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam model ini bersifat searah (positif), di mana peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,644	3,451		,476	,635
PENGEMBANGAN KARIER (X1)	,557	,120	,485	4,629	,000
DISIPLIN KERJA (X2)	,235	,064	,384	3,660	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.19, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,644 + 0,557X_1 + 0,235X_2$$

a. Konstanta (Intercept)

Nilai konstanta sebesar 1,644 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel independen, yaitu Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2), berada pada nilai nol, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 1,644. Meskipun dalam konteks sosial seperti ini tidak mungkin variabel-variabel tersebut benar-benar bernilai nol, nilai konstanta ini tetap penting sebagai dasar perhitungan dan interpretasi dalam model regresi. Ia menggambarkan titik awal atau nilai dasar dari kinerja karyawan tanpa kontribusi dari pengembangan karier dan disiplin kerja.

b. Koefisien Regresi Pengembangan Karier (X1)

Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karier adalah 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel pengembangan karier akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,557 satuan dalam kinerja karyawan, dengan asumsi variabel disiplin kerja berada dalam kondisi tetap. Arah hubungan yang positif ini mencerminkan bahwa semakin baik sistem

pengembangan karier yang diterapkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Ini menunjukkan pentingnya program pengembangan karier sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap pertumbuhan individu dalam lingkungan kerja.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X2)

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,235. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan satu satuan dalam nilai disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi pengembangan karier berada dalam keadaan tetap. Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dibandingkan pengembangan karier, arah hubungannya tetap sejalan. Ini berarti bahwa peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, menaati aturan kerja, serta tanggung jawab terhadap waktu dan hasil kerja, tetap berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini, baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono dalam Kartika dkk (2024:184) untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sugiyono dalam Kartika dkk (2024:184)

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis korelasi parsial untuk melihat hubungan antara Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana masing-masing variabel independen memiliki kontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan secara individu.

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Pengembangan Karier (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		PENGEMBANGAN KARIER (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)
PENGEMBANGAN KARIER (X1)	Pearson Correlation	1	,747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,747 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.21, nilai koefisien korelasi *Pearson* antara Pengembangan Karier (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,747, yang menurut pedoman interpretasi, Menurut Sugiyono dalam Kartika dkk (2024:184) termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pengembangan karier dan kinerja karyawan, di mana peningkatan dalam pengembangan karier cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	1	,715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,715 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.22, nilai koefisien korelasi *Pearson* antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,715, yang menurut pedoman interpretasi, Menurut Sugiyono dalam Kartika dkk (2024:184) termasuk dalam kategori kuat. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

b. Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Selain analisis korelasi parsial, dilakukan juga analisis koefisien korelasi simultan untuk melihat sejauh mana hubungan antara variabel Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan kedua variabel independen tersebut apabila digabungkan dalam memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis ini sangat penting untuk mengetahui apakah secara simultan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dan searah terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,636	,625	5,834

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIER (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,798 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengacu pada pedoman interpretasi, Menurut Sugiyono dalam Kartika dkk (2024:184), nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel independen tersebut memiliki hubungan yang erat dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh yang diberikan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, atau dapat juga dinyatakan dalam bentuk persentase (%), di mana semakin besar nilainya maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

a. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen, yaitu Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara terpisah dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk melihat variabel mana yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan secara individu.

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
Pengembangan Karier (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,551	6,382

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.24, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karier (X1) secara parsial. Artinya, pengembangan karier memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan secara individu, sementara sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,503	6,714

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2)
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa 51,1% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial. Ini berarti disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya sedikit lebih rendah dibandingkan dengan pengembangan karier, dan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

b. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen, yaitu Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi dari dua variabel independen tersebut. Semakin tinggi nilai *R Square*, semakin besar pula pengaruh simultan dari X1 dan X2 terhadap Y, yang berarti model yang digunakan memiliki daya jelaskan yang baik.

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,636	,625	5,834

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIER (X1)
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.26, nilai *R Square* sebesar 0,636 menunjukkan bahwa sebesar 63,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara simultan. Sisanya, yaitu 36,4%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang cukup kuat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai t tabel dapat diperoleh berdasarkan ketentuan tertentu, yaitu dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan (df) yang sesuai. Mencari nilai t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$n = 65$ Jumlah sampel

$\alpha = 5\%$ Tingkat

$df = n - 2 - 1$ (Derajat Kebebasan)

$df = 65 - 2 - 1 = 62$

t tabel = 1.999 (berdasarkan tabel t)

Kriteria dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{ value} < sig.$ 0,05 dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a diterima

Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Pengembangan Karier (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3,187	3,747			,398
	PENGEMBANGAN KARIER (X1)	,857	,096	,747	8,914	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,914 dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun tabel t pada derajat kebebasan (df) 62 dan taraf signifikansi 5% adalah 1,999. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,914 > 1,999$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti secara parsial variabel Pengembangan Karier (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karier yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	11,637	3,098		3,757	,000
	DISIPLIN KERJA (X2)	,438	,054	,715	8,108	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.28, nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 8,108 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t tabel pada $df = 62$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,108 > 1,999$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

(Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel diperoleh berdasarkan ketentuan tertentu, yaitu dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan sesuai jumlah variabel dan jumlah sampel. Mencari nilai F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

n = 65 Jumlah sampel
 $\alpha = 5\%$ Tingkat signifikan
df1 = k = 2 (Derajat kebebasan 1)
df2 = n - k - 1 (Derajat kebebasan 2)
df2 = 65 - 2 - 1 = 62
f tabel = 3.15 (berdasarkan tabel f)

Kriteria dikatakan signifikan 5% yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3692,729	2	1846,365	54,243
	Residual	2110,409	62	34,039	
	Total	5803,138	64		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), PENGEMBANGAN KARIER (X1)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29, nilai F_{hitung} sebesar 54,243 dan nilai signifikansi 0,000. Adapun nilai F tabel dengan df1 = 2 dan df2 = 62 pada tingkat signifikansi 5% adalah 3,15. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,243 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karier (X1) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 3,187 + 0,857X_1$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Pengembangan Karier akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 3,187 mengindikasikan bahwa apabila tidak terdapat perubahan pada variabel X1, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai 3,187. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,857 mengartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Pengembangan Karier akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,857 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (R)

sebesar 0,747 termasuk dalam kategori hubungan kuat (karena berada pada interval 0,600 – 0,799), yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karier, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Pada uji hipotesis, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,914 > 1,999$), dan nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT Lestari Dini Tunggal di Jagakarsa. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutoro, M. (2020) dalam JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(2), 102–109, yang menyimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan karier, seperti pelatihan berkelanjutan dan jenjang promosi yang jelas, dapat mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan karier bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan efek positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 11,637 + 0,438X_2$, yang menunjukkan adanya arah hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 11,637 mengindikasikan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai 11,637. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,438 satuan. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat, karena berada dalam rentang 0,600–0,799. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,511 mengindikasikan bahwa sebesar 51,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,108 > 1,999$), serta didukung oleh nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggal.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020) dalam E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 6(2), 39–49, yang juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan tanggung jawab individu, serta memperkuat budaya kerja yang produktif dalam suatu organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karier (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Pengembangan Karier (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi linier berganda $Y = 1,644 + 0,557X_1 + 0,235X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa baik Pengembangan Karier maupun Disiplin Kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 1,644 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat perubahan pada kedua variabel independen, maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,644. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,557 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Pengembangan Karier akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,557 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,235 berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi Pengembangan Karier tetap. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,798 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen berada pada kategori sangat kuat, karena berada dalam rentang $0,800 - 1,000$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa sebesar 63,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,243 > 3,15$), serta didukung oleh nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Lestari Dini Tunggul. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024) dalam Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 10–18, yang menunjukkan hasil serupa bahwa Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mempertegas pentingnya kedua faktor tersebut sebagai

strategi manajerial dalam membangun tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

- Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa dengan persamaan nilai regresi $Y = 3,187 + 0,857X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,747 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,914 > 1,999$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa dengan persamaan nilai regresi $Y = 11,637 + 0,438X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,715 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,108 > 1,999$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Dini Tunggul di Jagakarsa secara simultan dengan nilai regresi $Y = 1,644 + 0,557X_1 + 0,235X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,243 > 3,15$). Hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif.
- [2] Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- [3] Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.

- [4] Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- [5] Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- [6] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Handayani, L. T. (2023). *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- [8] Hanifah, H., Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). Pengantar Statistika.
- [9] Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif.
- [10] Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- [11] Kependudukan, B., & Nasional, K. B. (2023). Bab 4 Kerangka Berpikir Dan Kerangka Konsep. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, 80.
- [12] Kosasih, N. (2022). *Pengantar Manajemen*. Guepedia.
- [13] Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- [14] Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- [15] Nizamuddin, H., Azan, K., Khairul Anwar, M. S. I., Muhammad Ashoer, S. E., Nuramini, A., Irlina Dewi, M. H., ... & Sumianto, M. P. (2021). *Metodologi Penelitian; Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa*. CV. Dotplus Publisher.
- [16] Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- [17] Pratama, R. Y. (2020). Fungsi-Fungsi Manajemen "POAC.". *Universitas Jenderal Achmad Yani*.
- [18] Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
- [19] Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.
- [20] Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- [21] Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). Pengantar manajemen. Prenada Media.
- [22] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- [24] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- [26] Uno, H. B. (2020). Paradigma Penelitian. *E-Prosiding Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*.
- [27] Adiguno, S., Syahra, Y., & Yetri, M. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(4), 275-281.
- [28] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- [29] Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682-693.
- [30] Agustin, D. A., Wijaya, R. A., & Nugrahani, J. A. (2021, December). Pengaruh perceived usefulness dan perceived ease of use terhadap attitude toward using e-wallet pada mahasiswa selama pandemi Covid-19. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 91-103).
- [31] Agustin, P., & Permatasari, R. I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (Npd) Pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).
- [32] Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karier, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753-767