



Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta

Azis Jalaludin^{1*}, Nopi Oktavianti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|---|--|
| <p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Career Development; Work Discipline; Employee Performance</p> | <p>The aim of this research is to determine partially and simultaneously the influence of career development and work discipline on employee performance at PT Karya Prima Usahatama Jakarta. The method used is descriptive quantitative with data collection techniques through observation, questionnaires and literature study. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 44 respondents. The data analysis used includes: classical assumption testing, simple linear regression analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of this research are that career development has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.</p> |
| <p>Kata Kunci: Pengembangan Karir; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p> | <p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Metode yang digunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Analisis data yang digunakan meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peranan penting bagi sebuah organisasi. Manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya saling mempunyai ketergantungan satu sama lain. Perusahaan sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia yang handal sebagai pusat penggerak utamanya agar dapat bersaing dengan maksimal. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka dibutuhkan peran organisasi perusahaan dalam membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi. Keberadaan manusia dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja tidak lepas dari elemen lain yang ada dalam sistem kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai dengan adanya dukungan dari pimpinan organisasi perusahaan dengan ikut serta memberikan arahan terhadap bawahannya. Salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan.

*Corresponding author.
E-mail: azis.jalaludin8@gmail.com

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karir merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dan permintaan jabatan, selain untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Pelatihan menjadi salah satu bagian dalam proses pengembangan karir karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas maupun segi kecepatan waktu dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data empiris yang didapatkan, menunjukkan bahwa program pelatihan yang diadakan oleh pihak manajemen PT. Karya Prima Usahatama sepanjang tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 sebanyak 3 (tiga) kali. Hal tersebut menunjukkan minimnya pelatihan terhadap semua karyawan. Sebagai perusahaan yang bidang utamanya bergerak di bidang jasa facility services, selayaknya PT Karya Prima Usahatama dapat melaksanakan program pelatihan yang sangat dibutuhkan dalam menunjang karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi klien.

Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, jika pegawai menerapkan segala peraturan perusahaan yang berlaku, melaksanakan tugas dengan baik, bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap sesama pegawai dan atasannya maka peluang untuk mendapatkan kinerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM dan Umum PT Karya Prima Usahatama, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi di lapangan yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti: (1) masih banyaknya karyawan yang mangkir dengan berbagai alasan, tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, (2) masih ditemuinya karyawan yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja, (3) istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, dan (4) masih ditemuinya karyawan yang tidak menggunakan seragam pada saat bekerja. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data presensi atau kehadiran karyawan yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Anggita Mayang Safhira & Syarifuddin (2022), Montela Noverahman, Ramdhani Bayu Putra, Muhamad Fikri Ramadhan & Yulasmi (2023), Fenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono & William (2019), Indri Nur Ulfah, Budi Rismayadi & Neni Sumarni (2021) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah & Trias Setyowati (2022) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nopi Oktavianti & Hannya Maurelia (2022), Melda Br Manurung (2022), Ni Komang Ayu Ega Pratiwi, A.A. Putu Agung & Ni Putu Nita Anggraini (2022), Sarman Sinaga, Novia Ruth Silaen & Muhammad Aprian (2021) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama, (2) untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama (3) untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Menurut Edi Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Indikator dalam pengembangan karir menurut Hasibuan (2019:31) yaitu:

- a. Pendidikan, merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan sulit mendapatkan pengembangan karirnya.

- b. Pelatihan, merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
- c. Mutasi, merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.
- d. Promosi jabatan, merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang baru di perusahaan.
- e. Masa kerja, merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

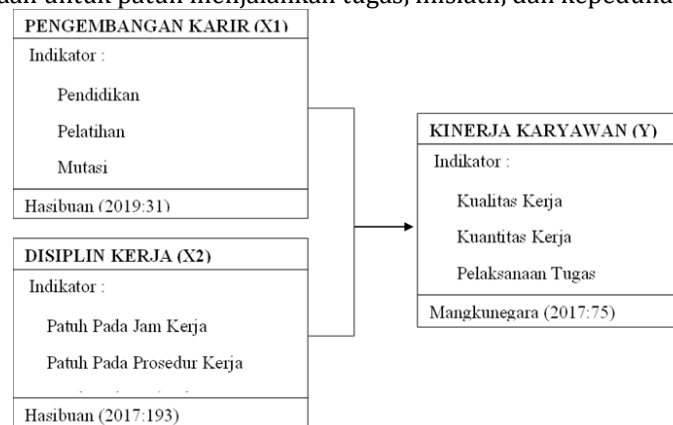
Menurut Hasibuan (2018:335) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:193), indikator disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) yaitu:

- a. Patuh pada jam kerja, setiap perusahaan mempunyai aturan jam kerja yang berbeda-beda, mulai dari jam mulai bekerja, jam istirahat sampai dengan jam pulang kerja. Pegawai yang tepat waktu merupakan pegawai yang menaati aturan perusahaan.
- b. Patuh pada prosedur kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan menggambarkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk menjalankan kedisiplinan.
- c. Patuh pada perintah atasan, tugas yang diberikan atasan tentunya mempunyai deadline agar dapat dikerjakan sesuai tepat waktu. Mengerjakan tugas dengan tepat sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan.
- d. Akurat dalam bekerja, pekerjaan harus dilaksanakan dengan target kualitas dan kuantitas. Akurat dalam bekerja berarti selalu menajalnlkan pekerjaan dengan yang telah ditetapkan agar tidak terjadi kesalahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Cascio (2016:62) menjelaskan bahwa kinerja merupakan konsep yang terkait erat dengan produktivitas, di mana kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, dapat diartikan seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
- c. Pelaksanaan tugas, meliputi: kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
- d. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama
- H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama
- H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama

3. METODE

Tempat penelitian dilakukan kepada karyawan PT. Karya Prima Usahatama yang beralamat di Ruko Ketapang Indah Blok A2, Jl. Kyai Haji Zainul Arifin No.8, Krukut, Taman Sari, Kota Jakarta Barat, Jakarta 11140. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang sifatnya *explanative* (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan data pustaka. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keputusan |
|-------------------|---------|--------|-----------|
| Pegembangan Karir | | | |
| X1.1 | 0.822 | 0,297 | Valid |
| X1.2 | 0.786 | 0,297 | Valid |
| X1.3 | 0.859 | 0,297 | Valid |
| X1.4 | 0.817 | 0,297 | Valid |
| X1.5 | 0.902 | 0,297 | Valid |
| X1.6 | 0.576 | 0,297 | Valid |
| X1.7 | 0.731 | 0,297 | Valid |
| X1.8 | 0.862 | 0,297 | Valid |
| X1.9 | 0.902 | 0,297 | Valid |
| X1.10 | 0.817 | 0,297 | Valid |
| X1.11 | 0.784 | 0,297 | Valid |
| X1.12 | 0.868 | 0,297 | Valid |
| Disiplin Kerja | | | |
| X2.1 | 0.733 | 0,297 | Valid |
| X2.2 | 0.475 | 0,297 | Valid |
| X2.3 | 0.587 | 0,297 | Valid |
| X2.4 | 0.919 | 0,297 | Valid |
| X2.5 | 0.832 | 0,297 | Valid |
| X2.6 | 0.822 | 0,297 | Valid |
| X2.7 | 0.805 | 0,297 | Valid |
| X2.8 | 0.864 | 0,297 | Valid |
| X2.9 | 0.850 | 0,297 | Valid |
| X2.10 | 0.888 | 0,297 | Valid |
| Kinerja Karyawan | | | |
| Y.1 | 0.888 | 0,297 | Valid |
| Y.2 | 0.923 | 0,297 | Valid |
| Y.3 | 0.956 | 0,297 | Valid |
| Y.4 | 0.822 | 0,297 | Valid |
| Y.5 | 0.926 | 0,297 | Valid |
| Y.6 | 0.908 | 0,297 | Valid |
| Y.7 | 0.917 | 0,297 | Valid |
| Y.8 | 0.970 | 0,297 | Valid |
| Y.9 | 0.933 | 0,297 | Valid |
| Y.10 | 0.865 | 0,297 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r hitung $>$ rtabel 0,297 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid, sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Nilai Batas | Keputusan |
|----|-------------------------|----------------------|-------------|-----------|
| 1 | Pengembangan Karir (X1) | 0,953 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,926 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,977 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah *reliable*, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.22420407 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .090 |
| | Negative | -.099 |
| Test Statistic | | .099 |
| 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 olah data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

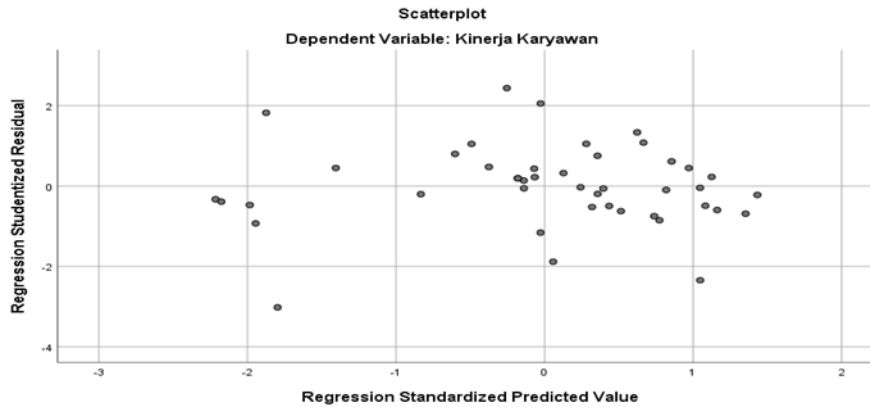
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4.002 | 3.845 | | 1.041 | .304 | | |
| Pengembangan Karir | .292 | .098 | .368 | 2.966 | .005 | .514 | 1.946 |
| Disiplin Kerja | .576 | .137 | .522 | 4.206 | .000 | .514 | 1.946 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar $1,946 < 10,00$ dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $1,946 < 10,00$ dan nilai *Tolerance value* variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar $0,514 > 0,1$ dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,514 > 0,1$ maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas pada data tersebut.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

| n | Durbin Lower (dl) | Durbin Upper (du) | 4 - dL | 4 - dU | Durbin Watson (dW) |
|----|-------------------|-------------------|--------|--------|--------------------|
| 44 | 1,4226 | 1,6120 | 2,577 | 2,388 | 2,116 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* adalah 2,116 sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi sebesar 0,05 dan jumlah data (n) = 44, serta k = 2 diperoleh nilai dan dL sebesar 1,4226 dan dU sebesar 1,6120 dan 4-dL yaitu 4 - 1,4226 = 2,577 dan 4-dU yaitu 4 - 1,6120 = 2,388. Karena nilai $du < DW < 4-dU$ (1,6120 < 2,116 < 2,388), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | | 4.002 | | 3.845 | | 1.041 | .304 |
| | Pengembangan Karir | .292 | .098 | .368 | | 2.966 | | .005 |
| | Disiplin Kerja | .576 | .137 | .522 | | 4.206 | | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,014 + 0,077 (X1) + 0,825 (X2)$. Nilai Konstanta (α) sebesar 4,002 berarti apabila semua variabel Pengembangan Karir (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau dianggap 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) nilainya akan tetap sebesar 4,002. Nilai koefisien variabel pengembangan karir (X1) bernilai positif yaitu 0,292 berarti setiap peningkatan pengembangan karir (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) nilainya dalam keadaan tetap. Koefisien bernilai positif artinya pengembangan karir memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, semakin meningkat pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,576 artinya setiap peningkatan disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 dengan asumsi variabel pengembangan karir (X1) nilainya dalam keadaan tetap. Koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .822 ^a | .676 | .660 | 5.350 | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,676 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4 % (100%-67,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS**Uji T Parsial****TABEL 8. HASIL UJI T PARSIAL (X1) TERHADAP (Y)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.264 | 3.727 | | 3.559 | .001 |
| | Pengembangan Karir | .580 | .083 | .732 | 6.961 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,961 > ttabel 1,682 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Karyawan PT Karya Prima Usahatama Jakarta.

**Tabel 9. Hasil Uji T Parsial (X2) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.930 | 4.127 | | 1.437 | .158 |
| | Disiplin Kerja | .859 | .107 | .778 | 8.037 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji t parsial di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,037 > ttabel 1,682 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Karya Prima Usahatama Jakarta.

Uji F Simultan**Tabel 10. Hasil Uji F Hitung
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2192.449 | 1 | 2192.449 | 64.600 | .000 ^b |
| | Residual | 1425.437 | 42 | 33.939 | | |
| | Total | 3617.886 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas dari hasil uji f simultan menunjukkan bahwa nilai fhitung 64,600 > ftabel 3,226 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Karya Prima Usahatama Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Pada penelitian ini pengembangan karir memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Melda Br Manurung & Wasiman (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Pada penelitian ini disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggita Mayang, Safhira dan Syarifuddin (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Pada penelitian ini disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarman Sinaga, Novia Ruth Silaen, dan Muhammad Aprian (2021) menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 13,264 + 0,580 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,732 masuk pada interval 0,600-0,799 (kuat) dan nilai $t_{hitung} 6,961 > t_{tabel} 1,682$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 5,930 + 0,859 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 masuk pada interval 0,600-0,799 (kuat), dan nilai $t_{hitung} 8,037 > t_{tabel} 1,682$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 4,014 + 0,077 (X_1) + 0,825 (X_2)$, nilai korelasi sebesar 0,822 (sangat kuat), dan nilai $f_{hitung} 64,600 > f_{tabel} 3,226$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., Ciamas, E. S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2022, July). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. In *Prosiding Seminar Nasional Sosial, Humaniora, dan Teknologi* (pp. 403-406).
- Cascio, W. (2016). *Managing Human Resources Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Companies International.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manurung, M. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siix Electronic Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal manajemen*, 5(2), 117-128.
- Noverahman, M., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmi, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170-179.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Oktavianti, N., & Maurelia, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nexwave Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(1), 563918.
- Pratiwi, N. K. A. E., Agung, A. P., & Anggraini, N. P. N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SARI SEDANA SANGLAH DENPASAR. *VALUES*, 3(1), 25-47.
- Safhira, A. M., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *eProceedings of Management*, 9(2).
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
- Ulfah, I. N., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 35-43.