Spectrum: Multidisciplinary Journal
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 313-326
e-ISSN 3032-5838

PENGARUH DISIPLIN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMADISTA KARYA DI JAKARTA SELATAN

Rachma Fitri Astuti[1*], Andi Sopandi[2]
Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan
rcmaftria11@gmail.com, dosen02277@unpam.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh sebanyak 82 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisen determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukan Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana Y= 16,290+0,560X1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,557 artinya memiliki tingkat hubungan sedang (cukup kuat) dan koefisien determinasi sebesar 31,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin debesar 31,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (6.003 > 1.990) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukan oleh persamaan regresi linear sederhana Y = 14,425+0,561X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 50,0% artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 50,0%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,947 > 1,990) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian disiplin dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukan oleh persamaan regresi linear berganda Y = 13,043 + 0,226 X1 + 0,458 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 53,4% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin dan pengembangan karir sebesar 53,4%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (45,262 > 3,112) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata Kunci: Disiplin, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and career development on employee performance at PT Samadista Karya in South Jakarta, both partially and simultaneously. The research applies a quantitative associative method with a saturated sampling technique involving 82 respondents. Data analysis includes instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, and coefficients of determination. Hypothesis testing uses the t-test and F-test. The results show that discipline has a partial positive effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation Y = 16.290 + 0.560X₁. The correlation coefficient is 0.557, indicating a moderate (fairly strong) relationship, and the coefficient of determination is

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

31.1%, meaning that discipline affects performance by 31.1%. This is supported by the t-test result where t-count > t-table (6.003 > 1.990) and a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Career development also has a partial positive effect on employee performance, as shown by the equation Y = 14.425 + 0.561X₂. The correlation coefficient is 0.707, indicating a strong relationship, and the coefficient of determination is 50.0%, meaning performance is influenced by career development by 50.0%. This is supported by a t-count > t-table (8.947 > 1.990) and a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Simultaneously, discipline and career development positively affect employee performance, as shown by the multiple regression equation Y = 13.043 + 0.226X₁ + 0.458X₂. The correlation coefficient is 0.731, indicating a strong relationship, and the coefficient of determination is 53.4%, meaning that discipline and career development together influence performance by 53.4%. This is proven by the F-test result where F-count > F-table (45.262 > 3.112) and a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Therefore, the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted.
Keywords: Discipline, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini banyak jenis usaha dan perusahaan, baik perorangan maupun kelompok, pemerintah atau swasta, telah dibentuk sebagai organisasi dengan pemimpin dan orang-orang yang aktif di dalamnya, pekerjaan tersebut disebut sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia adalah pengelola sumber daya lain dalam suatu organisasi atau bisnis, dan pada akhirnya berguna dan tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak ada gunanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset bisnis yang perlu dipelihara dalam perusahaan, hal ini akan memberikan manfaat, mendorong dan mengarahkan operasional perusahaan meskipun perusahaan telah memiliki banyak elemen lain yang diperlukan. Kinerja Karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir dan disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:84) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada HRD, PT Samadista Karya Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan properti yang bergerak di bidang pembangunan dan pengembangan proyek properti, seperti apartemen, rumah, dan kantor. Sebagai perusahaan properti, PT Samadista Karya Jakarta Selatan memiliki berbagai tantangan dalam mengembangkan proyek-proyek propertinya. Tantangan tersebut meliputi persaingan yang semakin ketat, perubahan regulasi, perubahan tren pasar, dan lain sebagainya. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan-karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dan baik untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Adapun paparan data kinerja karyawan yang penulis dapatkan dari PT Samadista Karya Jakarta Selatan sebagai berikut.

Tabel 1.1.Data Kinerja Karyawan PT Samadista Karya Jakarta selatan Periode Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Target	Realisasi & Kriteria					
			2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
1	Kualitas	100%	76%	Baik	80%	Baik	72%	Cukup
2	Kuantitas	100%	74%	Cukup	85%	Baik	70%	Cukup
3	Ketetapan Waktu	100%	70%	Cukup	80%	Baik	66%	Cukup
4	Efektifitas	100%	68%	Cukup	78%	Baik	64%	Cukup
5	Kemandirian	100%	66%	Cukup	80%	Baik	62%	Cukup
Rata- rata			**70,8%**	**Cukup**	**80,6%**	**Baik**	**66,8%**	**Cukup**

Sumber: PT Samadista Karya periode tahun 2022-2024

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian kinerja pada karyawan PT. Samadista Karya Jakarta Selatan tiga tahun terakhir yaitu periode 2022 penilaian rata-rata sebesar 70,8%, pada periode 2023 mengalami kenaikan penilaian rata rata sebesar 80,6%, dan pada periode 2024 mengalami penurunan rata-rata sebesar 66,8% dengan kriteria cukup yang menunjukan bahwa kinerja karyawan masih mencapai memenuhi standar minimum.

Tabel 1. 2. Data Disiplin Kerja PT Samadista Karya Jakarta selatan Priode Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Terlambat	Ijin	Alpha	
2022	82	240	22	24	28	74
2023	82	240	18	19	22	59
2024	82	240	20	23	26	69
Rata- Rata			**20**	**22**	**25,3**	**67,3**

Sumber: PT Samadista Karya periode tahun 2022-2024

Berkaitan pada tabel 1.2 menunjukan tingkat absensi yang fluktuasi kecenderungan naik. Tahun 2022 karyawan yang terlambat, ijin, dan alpha mencapai jumlah 74 namun ditahun 2023 mengalami penurunan dengan jumlah 59 dan tahun 2024 mengalami kenaikan dengan jumlah 69. Secara keseluruhan menunjukan tren yang meningkat dari setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin mengenai absensi.

Table 1.3. Data Pra Surver Pengembangan Karir Periode 2022 – 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
1	Pendidikan	Adanya fasilitas pendidikan yang	7	23%	23	77%	30

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
		diberkan perusahaan kepada karyawanya					
2	Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan	9	30%	21	70%	30
3	Mutasi	Saya memiliki kesempatan untuk berpindah posisi atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusaaan	11	37%	19	63%	30
4	Promosi Jabatan	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	10	33%	20	67%	30
5	Masa Kerja	Adanya kenaikan gaji pada masa kerja karyawan yang sudah lama	12	40%	18	60%	30

Sumber: PT Samadista Karya periode tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa ada 5 faktor yang menyebabkan kurangnya pengembangan karir pada karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan, antara lain dalam indikator pendidikan diperoleh sebesar 23% kemudian untuk indikator persentase pelatihan sebesar 30%, untuk mutasi sebesar 37%, indikator promosi jabatan sebesar 33% dan yang terakhir indikator persentase masa kerja diperoleh sebesar 40%.

Kesimpulannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, berarti dia memiliki semangat yang tinggi dan berpeluang besar untuk pengembangan karir atau jabatan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan hasil kinerja secara langsung yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pedoman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai

penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pegumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) "asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih".

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan kolmogorov-smirnov. Apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov < 0,05, maka data terdistribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov > 0,05 maka data terdisbribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.54113857
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.082
	Negative		-.056
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.185
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolineritas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak

terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.043	3.203		4.072	.000		
	Disiplin	.226	.094	.225	2.395	.019	.669	1.495
	Pengembangan Karir	.458	.074	.578	6.154	.000	.669	1.495
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Hsil uji multikolineritas diperoleh nilai *Tolarance* untuk variabel Disiplin dan variabel Pengembangan Karir masing-masing sebesar 0,699 yang nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 1.495 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama yang lain, model regresi yang lain adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731[a]	.534	.522	4.598	1.858

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disipin
b. Dependent Variable: Kinerja Kaaryawan

sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,858 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regrresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya keadaan variabel dependen dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Tabel 4 Hail Uji Regresi Linier (X¹) Terhadap (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.290	3.819		4.266	.000
	Disiplin	.560	.093	.557	6.003	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karryawan						

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=16,290+0,560X_1$

Tabel 5 Hail Uji Regresi Linier (X²) Terhadap (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.425	2.349		7.844	.000
	Pengembangan Karir	.561	.063	.707	8.947	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=18,425+0,561X_2$

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 6 Hasi Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.043	3.203		4.072	.000
	Disiplin	.226	.094	.225	2.395	.019
	Pengembangan Karir	.458	.074	.578	6.154	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil yang telah diperolah dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13{,}043 + 0{,}226X_1 + 0{,}458X_2$

Uji Koefisien Korelasi

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya.

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

Model Summary[b]									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.731[a]	.534	.522	459.826	.534	45.262	2	79	.000
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,731, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Displin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.534	.522	459.826

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,534 yang artinya variabel Disiplin dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat sig. 5%, (DF) n-2. Hasilnya jika nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Jika nilai thitung < ttabel maka H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel

Tabel 9 Hasil Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.290	3.819		4.266	.000
	Disiplin	.560	.093	.557	6.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Dapat diketahui bahwa nilai thitung 6.003 > ttabel 1.990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 10 Hasil Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.425	2.349		7.844	.000
	Pengembangan Karir	.561	.063	.707	8.947	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,947 > ttabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 11 Hasil Uji F hitung

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.914.025	2	957.013	45.262	.000[b]
	Residual	1.670.377	79	21.144		
	Total	3.584.402	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin						

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Diperoleh nilai Fhitung 45,262 > Ftabel 3,112 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh poistif dan signifikan Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=16,290+0,560X_1$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 16,290 nilai ini menunjukan bahwa pada saat Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,290. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,560 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,557 masuk dalam interpretasi 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,311 yang artinya variabel Disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Nilai thitung 6.003 > ttabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=18,425+0,561X_2$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 18,425 nilai ini menunjukan bahwa pada saat pengembangan karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,425. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,561 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561 satuan. Nilai korelasi variabel pengembangan karir sebesar 0,707 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,500 yang artinya Pengembangan Kair (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0%, sedangkan sisanya sebesar 50,0% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 8,947 > ttabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y=13,043+0,226X_1+0,458X_2$ Konstanta sebesar 13,043 artinya jika variabel Disiplin dan variabel Pengembangan Karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13,043. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,226 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Pengembangan Karir) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,458, menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Disiplin) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,458. Nilai korelasi variabel pengembangan Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,731, masuk pada interval 0,60–0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,534 yang artinya variabel Disiplin dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung 45,262 > Ftabel 3,112 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh poistif dan signifikan Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

SIMPULAN

Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=16,290+0,560X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar

0,557 artinya memiliki tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Koefisien determinasi sebesar 0,311 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin sebesar 31,1% sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,003 >1,990) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=18,425+0,561X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 50,0% sedangkan sisanya sebesar 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,947 > 1,990) dan diperkuatoleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Demgan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian disiplin dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukan oleh persamaan regresi linier berganda $Y=13,043+0,226X_1+0,458X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,534 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan pengembangan karir sebesar 53,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis uji F diperoleh niai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (45,262 > 3,112) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adianto, A. (2021). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.* Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).

Afandi, P., Teori, M. S. D. M., & Busro, M. (2018). Prenadamedia Group. *Jurnal Manajemen*, 11, 150-169.

amayanti, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Udon cabang Mall Taman Anggrek dan cabang Mall Neo Soho daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, *2*(1).

Anandita, S., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Inovasi Penelitian*, 2(3).

Ansar, I. (2021). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo). Universitas Muhammadiyah Palopo Repository.

Anwar, Y., Rizal, M., & Wibowo, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam praktik organisasi modern*.Yogyakarta: Deepublish.

Arika, R. R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Arikunto, S. (2015) *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. Jurnal EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

Assagaf, S., Hidayat, R., & Natsir, M. (2022). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap

kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis,* 3(1), 40–50.
Aulia, P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.* Bandung: Alfabeta.
Damayanti, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Udon cabang Mall Taman Anggrek dan cabang Mall Neo Soho daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation,* 2(1).
Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition* (Fifteenth; S. Wall, Ed.). 928 Florida: Pearson Education, Inc
Firma, R. H., Wibowo, A., & Safitri, L. N. (2021). *Manajemen kinerja pegawai dalam organisasi publik dan bisnis.* Yogyakarta: Deepublish.
Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 949-960.
Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019) *Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen, 3*(2), 5-10.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi 9).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Hamali, A. Y., Hidayat, A., & Nugroho, M. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik***.** Yogyakarta: Deepublish.
Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.
Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
Herminawati, H., Fitriyani, F., & Purnama, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta**:** Deepublish.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Sidoarjo. Zifatama publiser
Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
Maulidha, F., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Bandung Jawa Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
Nggela, D., Afuan, M., & Dika, R. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan. *Bisnis Digital*, 2(1).
Pratiwi, N. K. A., Agung, A. 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).
Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., Sagala, E. J., & Murni, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan:* Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Sarinah, S., Aryani, R. N., & Suryanto, A. (2017*). Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404–415.

Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopandi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business,* 5(3).

Sophia, R., Nursaid, N., & Kurniawan, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta**:** Deepublish.

Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sunyoto, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021, November). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1).

Terry, G. R. (2006). *Prinsip-prinsip manajemen (terjemahan).* Jakarta: Bumi Aksara.

Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Economic, Accounting, Management and Business,* 6(4).

Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah,* 2(4).

Yunanti, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2).