



## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang

Milenia Agustina Saraswati

Universitas pamulang

Sam Cay

Universitas pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang,  
Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [sarasw712@gmail.com](mailto:sarasw712@gmail.com)

**Abstrak:** *The purpose of this research is to determine the influence of career development and work discipline on employee performance at PT. Media Bhadrika Raya (MBR) in Tangerang. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of this research show that career development and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.039 + 0.445 X_1 + 0.298 X_2$ . Partial hypothesis testing shows that partial career development has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value  $> t$  table or  $5.767 > 1.996$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$ . Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value  $> t$  table or  $2.642 > 1.996$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Simultaneously testing the hypothesis showed that the calculated F value  $> F$  table or  $32.257 > 3.13$  means that career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. The coefficient of determination value is 49.1%, this gives the conclusion that career development and work discipline have an influence of 49.1% on employee performance, while the rest is influenced by variables not discussed in this research.*

**Keywords:** Career Development, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,039 + 0,445 X_1 + 0,298 X_2$ . Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $5,767 > 1,996$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $2,642 > 1,996$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $32,257 > 3,13$  artinya pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,1% hal ini memberikan kesimpulan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 49,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan semakin secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan di persaingan. Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi aset bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir yaitu kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Handoko (2014:130), pengembangan karir merupakan upaya secara pribadi dari diri karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir juga dapat dikatakan sebagai proses pengetahuan diri, eksplorasi serta pengambilan keputusan yang dapat membentuk karir individu.

Faktor selanjutnya ialah disiplin kerja, menurut Edy Sutrisno (2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, partisipasif serta transparan. Dengan melalui metode ini, unsur penilaian prestasi kerja MBR diperoleh secara sistematis dengan cara menggabungkan antara dua dimensi yaitu dimensi pertama penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas dan waktu dengan bobot penilaian 60%, dan dimensi kedua perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama dengan bobot penilaian 40%.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, diketahui adanya fenomena GAP dan ketidak konsisten hasil penelitian, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) Di Tangerang ”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Manajemen yaitu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2019:1) menyatakan manajemen ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja, sampai dengan masa pensiun.

### **Kinerja**

Kinerja adalah salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu instansi atau perusahaan yang ditentukan oleh capaian kinerja seseorang pegawai sebagai prestasi kerja. Kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para pegawai dan hasil- hasilnya sejalan dengan tujuan instansi atau perusahaan.

### **Indikator Kinerja**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara(2017:67) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator sebagai berikut :

#### **1. Kualitas kerja**

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas memiliki indikator yang dapat di ukur dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan serta kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas memiliki indikator yang dapat diukur jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan atau instansi. Dan juga sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan target pencapaian tugas.

#### **3. Kerja sama**

Kerja sama yang dimaksud adalah melakukan jalinan kerja sama yang dapat di ukur kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat meringankan pekerjaan, serta keseleran mencapai tujuan.

#### **4. Inisiatif**

kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.

## **5. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2014:131) adalah :

#### **1. Kebijakan Organisasi**

Kebijakan adalah keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam organisasi.

#### **2. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

#### **3. Pelatihan**

Pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu usaha yang telah terencana dalam memfasilitasi pembelajaran mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

#### **4. Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan dapat pula dipahami sebagai pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, sikap, maupun perilaku tertentu.

#### **5. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai proses dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai metode dari suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran sikap, tingkah laku dalam menaati peraturan instansi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan kerja yang dimaksud terdiri dari tepat waktu bekerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditentukan, dan tidak mengurangi jam kerja. Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berinteraksi dengan para pegawai, supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu sikap lebih baik lagi, serta meningkatkan kesadaran pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang ada. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan atau instansi terletak pada disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik yaitu meski kecil namun dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari disiplin kerja akan membuahkan hasil nyata yang akan terlibat dimasa yang akan datang.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2018:599), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang biasanya digunakan oleh manajer untuk melakukan komunikasi kepada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan meliputi:

#### **1. Frekuensi kehadiran.**

Menyangkut tingkat frekuensi kehadiran ditempat kerja, Tingkat ketetapan datang dan meninggalkan tempat kerja, Tingkat komitmen pegawai untuk selalu berada di kantor selama jam kerja.

#### **2. Tingkat kewaspadaan.**

Tingkat efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja, Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja, Tingkat pen jagaan dan perawatan peralatan kerja.

#### **3. Ketaatan pada standar kerja.**

Tingkat pertanggung jawaban pegawai terhadap pekerjaan, Tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai dalam bekerja.

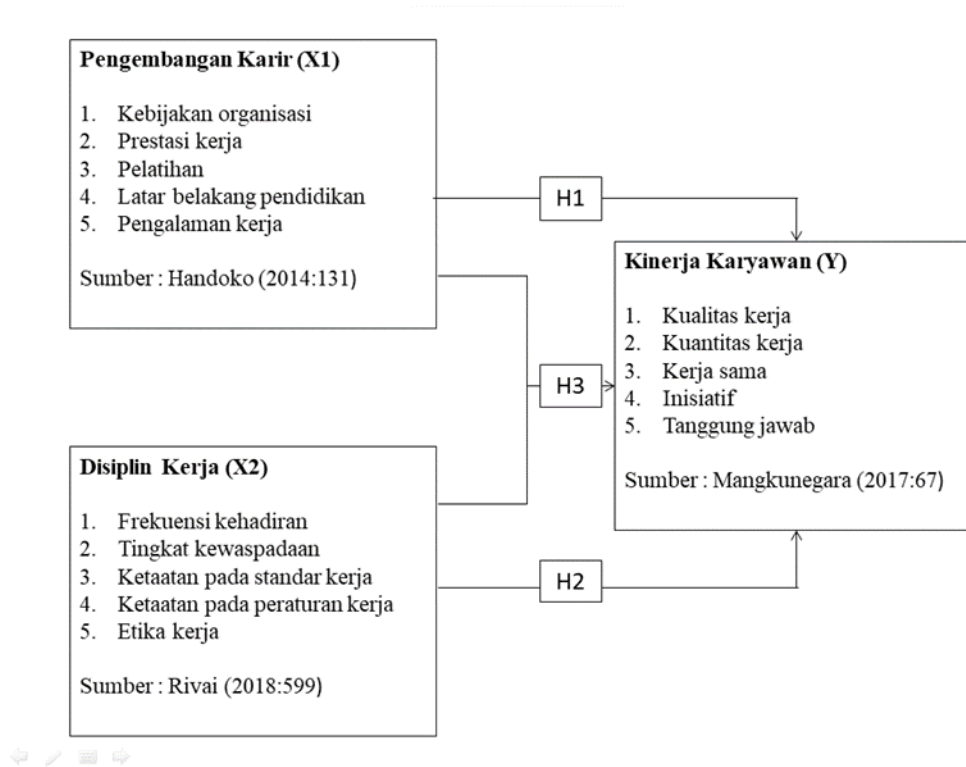
#### **4. Ketaatan peraturan kerja.**

Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja, Tingkat kesadaran pegawai untuk taat terhadap peraturan, Tingkat pemahaman pegawai terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai.

#### **5. Etika kerja**

Tingkat kesopanan pegawai dalam bekerja, tingkat kejujuran dalam bekerja, tingkat efisiensi pembinaan etika kerja pegawai oleh perusahaan.

## Kerangka Berfikir



## METODE PENELITIAN

Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif ialah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter (Bungin, 2015:48-49).

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka sesuai dengan metode statistik.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Media Bhadrika Raya di Tangerang dengan jumlah karyawan 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Untuk mengumpulkan data tentang variabel independen atau bebas (X) yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam model regresi adalah untuk melakukan pengujian terhadap hasil nilai residual pada suatu regresi apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai residual pada suatu regresi memiliki distribusi normal, maka model regresi dapat dikatakan baik. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai residual  $> 0,05$  dikatakan bahwa residual memiliki distribusi normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,03075276
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,079
	<i>Positive</i>	,079
	<i>Negative</i>	-,044
<i>Test Statistic</i>		,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan nilai residual memiliki distribusi yang normal dan dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berasumsi normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi jika variabel-variabel independen suatu model regresi memiliki keterikatan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi antar variabel yang tinggi). Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya masalah multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Variant Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*, jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	,823	1,215
	Disiplin Kerja	,823	1,215
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian terbebas pada masalah multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota observasi yang disusun berdasarkan waktu atau tempat. Model regresi dikatakan baik sebaiknya tidak mengalami masalah autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson. Dasar dalam pengambilan keputusannya ialah dengan menggunakan nilai DU dan DL tabel diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson dengan signifikansi sebesar 5%. Dengan  $n = 70$  dan  $k = 2$ , sehingga diperoleh nilai  $DL = 1,5542$  dan nilai  $DU = 1,6715$ . Regresi yang tidak memiliki masalah autokorelasi jika  $DU < DW < 4-DU$ .

**Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.700 <sup>a</sup>	,491	,475	3,076	1,940
a. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir</i>					
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber : Data primer diolah, 2023



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1,951, nilai DU diperoleh sebesar 1,6715 dan nilai 4-DU ( $4 - 1,6715$ ) sebesar 2,3285 Sehingga diperoleh kesimpulan  $1,6715 < 1,940 < 2,3285$  yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki masalah autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser, yaitu dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual  $> 0,05$  maka dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	3,474	2,348		1,479	,144
	Pengembangan Karir	-,020	,047	-,058	-,431	,668
	Disiplin Kerja	,008	,069	-,015	-,144	,910

a. *Dependent Variable: ABS\_RES*

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen  $> 0,05$  yang berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

### ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
--------------	------------------------------------	----------------------------------	----------	-------------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	10,039	3,850		2,607	,011
	Pengembangan Karir	,445	,077	,554	5,767	,000
	Disiplin Kerja	,298	,113	,254	2,642	,010

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data primer diolah, 2023

$$Y = 10,039 + 0,445 X_1 + 0,298 X_2$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 10,039 artinya jika pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam regresi diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) sama dengan 10,039
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,445 berarti bahwa setiap peningkatan pengembangan karir (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,194 atau 44,5%
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif yaitu 0,298 berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X2) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,351 atau 22,8%.

## UJI HIPOTESIS

### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel x terhadap y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar dalam pengambilan keputusannya ialah dengan menggunakan nilai t tabel diperoleh dari  $df = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,996. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji t dalam penelitian ini :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji t *Coefficients*<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	10,039	3,850		2,607	,011
	Pengembangan Karir	,445	,077	,554	5,767	,000

	Disiplin Kerja	,298	,113	,254	2,642	,010
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Hasil uji t (parsial), variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $5,767 > 1,996$ . Berdasarkan hal tersebut maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak
- Hasil uji t (parsial), variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,642 > 1,996$ . Berdasarkan hal tersebut maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

### Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk pengujian koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan menggunakan nilai f tabel yang didapat dari  $df = n-k-1 = 170-2-1 = 67$  jumlah data dan  $k = 2$  sebagai jumlah variabel independen dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh nilai f tabel sebesar 3,13. Jika nilai f hitung  $>$  f tabel, maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji f dalam penelitian ini :

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	610,275	2	305,137	32,257	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	633,797	67	9460		
	<i>Total</i>	1244,071	69			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji  $f$  di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung sebesar  $32,257 > 3,13$  maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi yang dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,767 > 1,996$ , maka pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan  $H_0$  yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dijelaskan sebelumnya bahwa menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir di masa depan sehingga pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Teori ini mengandung arti bahwa setiap individu atau karyawan akan berupaya untuk untuk mengembangkan kemampuan kerja dalam rangka mencapai karir dan jabatan yang di inginkan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Rivai dan Sagala (2016: 274), menyatakan bahwa, pengembangan karir atau pengembangan karir yaitu proses peningkatan kemampuan kerja pegawai yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Teori ini mengandung arti bahwa peningkatan kemampuan seorang karyawan dalam pekerjaan adalah merupakan kebutuhan dari individu untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Sutoro (2019), Lilis Suryani (2020) didukung oleh Retno Japanis Permatasari (2020) dan Pramono Margono (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi yang dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,010 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,642 > 1,996$ , maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan  $H_0$  yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dijelaskan sebelumnya bahwa menurut Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Teori ini mengandung arti bahwa seluruh karyawan harus memiliki kesadaran untuk menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Fahmi (2016:65) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman, apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut. Teori ini mengandung arti bahwa seluruh karyawan wajib menaati peraturan yang berlaku, jika melanggar harus bersedia diberikan sanksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Untari (2018), di dukung oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian regresi yang diuji secara simultan dengan uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung sebesar  $32,257 > 3,13$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dijelaskan sebelumnya menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teori ini mengandung arti bahwa pencapaian kinerja berhubungan dari seorang karyawan dengan pengakuan yang berasal dari suatu perusahaan, hal ini dapat berupa pengembangan karir dan disiplin kerja dari karyawan, sehingga apabila pengembangan karir dan disiplin kerja telah dilaksanakan dengan baik terhadap para karyawan, maka mampu meningkatkan dalam hal pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Sutrisno (2016: 172) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan memiliki kemampuan, kompetensi motivasi, dan kepentingan. Teori ini mengandung arti bahwa sasaran dan target kerja yang menentukan kemampuan pegawai dan memberikan hasil kerja berkualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono Margono (2020), didukung oleh Bachtiar ArifudinHusain (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $5,767 > 1,996$ . Berdasarkan hal tersebut maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,642 > 1,996$ . Berdasarkan hal tersebut maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat hasil hasil pengujian pada uji f diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung sebesar  $32,257 > 3,13$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan disiplin kerj terhadap kinerja karyawan.

## **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan atau keterbatasan, yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Media Bhadrika Raya dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT. Media Bhadrika Raya saja

3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 70 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

### **Saran**

Berdasarkan penjelasan kesimpulan serta hasil yang telah, peneliti memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Untuk itu perlu lebih diperhatikan lagi mengenai karyawan yang layak untuk diberi kesempatan untuk dipromosikan sesuai dengan prestasi dan pencapaian karyawan tersebut
2. Untuk itu setiap karyawan harus lebih lebih mentaati peraturan mengenai berpakaian atau berseragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. Untuk itu karyawan diharapkan lebih terbuka dengan pendapat karyawan lainnya, agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol 3 No 1, Hal 61–70.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tbk Cabang Bintaro), *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol 1. ISSN 2621-797.
- Karollag., Syarifah (2018). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Aceh. *Jurnal Akutansi dan Manajemen*. E-ISSN: 2598-3008. I-ISSN: 2355-0465.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol 2 No 1
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Effendy, A (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. P-ISSN: 2581- 2769. E-ISSN 2598-9502.
- Permatasari, J.P., Supiyan, Dede (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Uniblles Indo Multi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. P-ISSN: 2622-8882. E-ISSN 2622- 993574
- Prasetyo T. Ery & Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3 No 1, Hal 21–30. p-ISSN : 2579-9312 , s-ISSN : 2579-9401
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rosyidawaty, S.(2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Proceeding of Management*, ISSN : 2355-9357
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara
- Sinam, Poltak Lijan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sudarmanto, (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Universitas Pamulang Tangerang. (2021). *Pedoman Penulis Skripsi*. Tangerang.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, Vol 7 No (1).
- Waloyo, R. F. D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Management and Business Applied*, Vol 1, Hal 1–11.