

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)**

**Siska Yunanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang  
e-mail: [dosen02590@unpam.ac.id](mailto:dosen02590@unpam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 15 April 2023 Disetujui 13 Mei 2023 Diterbitkan 09 Juni 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) Di Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel (5,372 &gt; 2,011). Artinya Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel (6,678 &gt; 2,011). Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung &gt; F tabel (37,189 &gt; 3,20). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,613, artinya variabel disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> <i>Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.</i></p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to determine how the influence of Work Discipline and Career Development on Employee Performance at PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) in South Jakarta partially and simultaneously. This study used quantitative methods. The sampling technique uses saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Work Discipline; Career Development; Employee Performance.</i></p>	

tests. The results of the study partially variable Work discipline (X1) obtained the value of  $t$  calculated  $>$   $t$  table (5.372  $>$  2.011). This means that work discipline (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Statistical test of career development variable (X2) on employee performance obtained  $t$ -value count  $>$   $t$  table (6,678  $>$  2,011). This means that work discipline has a significant effect on employee performance (Y). Testing the hypothesis simultaneously obtained the value of  $F$  count  $>$   $F$  table (37.189  $>$  3.20). So it can be concluded that Work Discipline (X1) and Career Development (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The coefficient of determination obtained  $R$  square of 0.613, meaning that the variables of work discipline and career development together have a contribution of 61,3% influence as much as on employee performance. While the remaining 38,7% is influenced by other factors that were not studied in this study

**How to cite:** Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(2). 293-302



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pengetahuan sumber daya manusia, semakin banyak pula keinginan yang akan di penuhi. Dengan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi membuat seseorang giat untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil kerja tersebut. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi di lingkungan global, maka bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan, dengan bagitu, setiap organisasi akan dapat memenuhi kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui proses pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus dengan penuh keyakinan dan semangat tinggi. Hal itu tentu saja membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan staff sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi usaha yang bertahan. Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting termasuk di dalam perusahaan, karena walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun peran manusia belum bisa tergantikan, oleh karena itu peran penting sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Untuk itu telah ditetapkan perusahaan maka salah satu yang mencapai misi yg menjadi acuan keberhasilan perusahaan adalah kinerja khususnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu perhatian khusus dari manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang produktif.

Transmart Lebak Bulus yang merupakan salah satu diversifikasi Store dari perusahaan retail PT Trans Retail Indonesia yang beralamat di Jl. Lebak Bulus Raya No.8 RT 11/ RW 10, Pd. Pinang Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta

12440. Keberadaan Transmart Lebak Bulus sangat membantu masyarakat di daerah Lebak Bulus yang berkeinginan untuk berbelanja agar memenuhi kebutuhan sehari – hari dengan aman dan nyaman. Saat ini Transmart Lebak Bulus sedang berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya dan fasilitas layanannya untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas ditambah dengan posisi yang strategis dekat dengan MRT Lebak Bulus yang memudahkan akses konsumen berbelanja.

Salah satu aspek untuk meningkatkan produktifitas karyawan adalah dengan disiplin karyawan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta catatan pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Tingkat ketidakhadiran pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan 2021. Besarnya tingkat absensi setiap tahunnya dapat mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga upaya pencapaian tujuan mengalami hambatan. Hal ini akan berdampak pada perkembangan perusahaan dan tingkat kepercayaan masyarakat untuk berbelanja di Transmart Lebak Bulus. Penurunan produktifitas kerja karyawan terjadi karena tidak adanya perencanaan dan pengembangan mengenai karir karyawan yang jelas sehingga mengakibatkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Selain Fenomena diatas, pada observasi awal yang peneliti lihat kurang adanya pengembangan karir di PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus), baik karyawan lama atau karyawan baru yang memiliki kinerja yang bagus tetap pada posisinya dan tidak ada jenjang karir yang jelas. Melalui pengembangan karir yang secara sistematis, pegawai akan semakin bertambah beban pekerjaan yang membutuhkan pelatihan khusus. Pegawai akan terdorong untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Pegawai akan bekerja sesuai deadline dan sesuai tuntutan organisasi. Pegawai lebih disiplin dalam bekerja, dimana itu akan mempengaruhi lingkungan sekitar dan membuat ia dipercaya kompetensinya. Pegawai banyak mendapat kesempatan pengembangan karir dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai

kenaikan golongan atau rotasi regular. Selain dengan pengembangan karir, diperlukan juga disiplin kerja dimana kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan karir dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Melalui pengembangan karir yang secara sistematis, pegawai akan semakin bertambah beban pekerjaan yang membutuhkan pelatihan khusus. Pegawai akan terdorong untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Pegawai akan bekerja sesuai deadline dan sesuai tuntutan organisasi. Pegawai lebih disiplin dalam bekerja, dimana itu akan mempengaruhi lingkungan sekitar dan membuat ia dipercaya kompetensinya. Pegawai banyak mendapat kesempatan pengembangan karir dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai kenaikan golongan atau rotasi regular. Selain dengan pengembangan karir, diperlukan juga disiplin kerja dimana kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan karir dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu

perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Melalui pengembangan karir yang secara sistematis, pegawai akan semakin bertambah beban pekerjaan yang membutuhkan pelatihan khusus. Pegawai akan terdorong untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan. Pegawai akan bekerja sesuai deadline dan sesuai tuntutan organisasi. Pegawai lebih disiplin dalam bekerja, dimana itu akan mempengaruhi lingkungan sekitar dan membuat ia dipercaya kompetensinya. Pegawai banyak mendapat kesempatan pengembangan karir dengan waktu yang sudah ditentukan sesuai kenaikan golongan atau rotasi regular.

Selain dengan pengembangan karir, diperlukan juga disiplin kerja dimana kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan karir dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir dan disiplin kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

Untuk pengembangan karir sudah berjalan oleh perusahaan sesuai pandangan perusahaan sebesar 82% sedangkan tingkat urgensi atas kinerja karyawan menurut pandangan karyawan sebesar 85%. Kepuasan atas karir yang telah dicapai menurut karyawan PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) masih kurang dikarenakan akses informasi peluang perusahaan yang masih kecil dan pergantian posisi kebanyakan langsung dari diambil dari karyawan program perusahaan ataupun dari external. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) sudah melakukan pengembangan karir bagi karyawan namun akses informasi peluang promosi harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan bisa mendapat kepuasan karir. Produktifitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dengan menggunakan sarana yang disediakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau cepat. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi diperlukan motivasi dan semangat yang kuat dalam diri karyawan. SDM dikatakan produktif bila dapat menghasilkan tugas – tugas dan tanggung jawabnya dengan sempurna tepat waktu. Produktifitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etos kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, budaya organisasi dan teknologi.

Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada perusahaan dalam pengelolaan rencana karir dan tingkat disiplin kerja karyawan agar terciptanya kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) penting melakukan pengembangan karir karyawannya sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan agar tercapainya rencana karir sehingga kinerja karyawan semakin baik. Adapun masalah lain yang dihadapi perusahaan seperti masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktunya dan tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat izin. Karyawan juga sering kali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).

## KAJIAN LITERATUR

### Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disiple*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Menurut Sintaasih & Wiratama (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Dengan begitu pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (2013) karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.

### Kinerja Karyawan

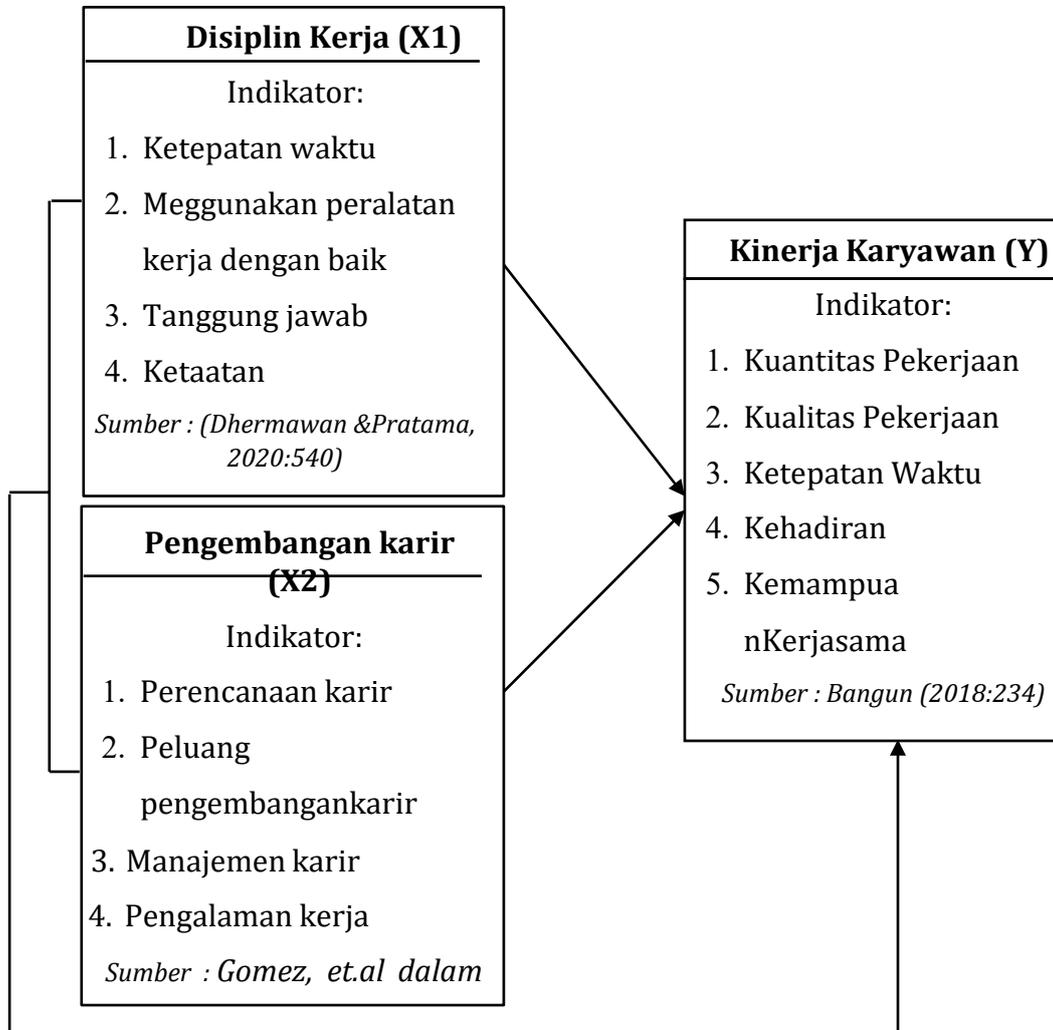
Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yang belum teruji kebenarannya oleh sebab itu harus dilakukan sebuah penelitian. Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- HO1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).
- Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).
- HO2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).
- Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).

- HO3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).
- Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif bersifat kuantitatif bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). Penelitian ini adalah studi kasus dengan di dukung metode survey penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,11263287
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,075
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ( $0,200 > 0,05$ ) Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,146	4,383		1,630	,110		
Disiplin Kerja (X1)	,442	,111	,396	3,989	,000	,835	1,197
Pengembangan Karir (X2)	,414	,077	,533	5,367	,000	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,835 dan pengembangan karir sebesar 0,835 nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,197 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,197 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	4,754	2,771		1,715	,093
Disiplin Kerja (X1)	-,011	,070	-,024	-,151	,881
Pengembangan Karir (X2)	-,055	,049	-,175	-1,119	,269

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,881 dan pengembangan karir (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,269 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 <sup>a</sup>	,613	,596	3,178

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Output SPP, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 61,3\%) = 38,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 5 Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,738	5,403		2,173	,035
	Disiplin Kerja (X1)	,684	,127	,613	5,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,372 dimana nilai t hitung > t tabel ( $5,372 > 2,011$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,348	2,928		7,290	,000
	Pengembangan Karir(X2)	,539	,081	,694	6,678	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 6,678 dimana nilai t hitung > t tabel ( $6,678 > 2,011$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji F Simultan

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751,264	2	375,632	37,189	,000 <sup>b</sup>
	Residual	474,736	47	10,101		
	Total	1226,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,189 > 3,20$ ), dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trans retail Indonesia. Hasil uji parsial Variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,011 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji parsial  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021), Herni Helpiana (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans retail Indonesia. Hasil uji parsial Variabel X2 (pengembangan karir) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,011 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji parsial  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Artinya pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendry Wijaya & Johannes (2019), Jasmalinda (2021), Vernandes, Haryati & Yulistanty (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans retail Indonesia. Dari uji simultan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  3,20 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusmiyatun & Sonny (2021), Vernandes, Haryati & Yulistanty (2022) yang menyatakan bahwa disiplin dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,738 + 0,684X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,372 > 2,011$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,348 + 0,539X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,678 > 2,011$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).

Secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,146 + 0,442X_1 + 0,414X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,189 > 3,20$ ). Dengan demikian  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus).

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Anang. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Irwan, Gunawan dan Razak Munir. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Ilmiah Mirai Management* Volume 2 No 2.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, Y., & Bambang Hermanto, E. Edison. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber*
- Rivai Veithzal Zainal, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.