



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor

Renita Puspita Ningrum^{1*}, Fatimah²

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

* Corresponding author: renitta2804@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,7,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,273 > 2,001$). Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,692 > 2,001$). Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,931 + 0,545 X_1 + 0,321 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($37,161 > 3,160$).
DOI: 10.32493/jism.v5i2	ABSTRACT
Keywords: <i>Work Discipline, Career Development, Employee Performance</i>	<i>The objective of this research is to examine the impact of Work Discipline and Career Development on employee performance at the City of Bogor's Department of Labor. The method used is quantitative. The sampling technique employs saturated sampling, involving 60 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Work Discipline significantly affects employee performance, with a determination coefficient of 47.7%. The hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the table t-value ($7.273 > 2.001$). Career Development also significantly impacts employee performance, with a determination coefficient of 43.6%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the table t-value ($6.692 > 2.001$). Work Discipline and Career Development simultaneously have a significant effect on employee performance,</i>

DOI: 10.32493/jism.v5i2

Keywords:
Work Discipline, Career Development, Employee Performance

represented by the regression equation $Y = 5.931 + 0.545 X1 + 0.321 X2$. The determination coefficient is 56.6%, while the remaining 43.4% is influenced by other factors. The hypothesis test indicates that the calculated F-value is greater than the table F-value ($37.161 > 3.160$).

How to cite: Ningrum, R.P., & Fatimah, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 291-301



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. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Setiap instansi bisnis tentu saja ingin mencapai setiap patokan yang menjadi tujuannya dalam menjalankan bisnis. Dalam proses sebuah instansi untuk mencapai tujuan tidak luput dari kedisiplinan sumber dayanya. Dalam jurnal yang disusun oleh (Sumrahadi, dkk 2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu instansi/organisasi yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna mencapai suatu tujuan dari organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya tidak hanya manusia, ada mesin modal dan sumber daya lain. Namun, tanpa sumber daya manusia yang dapat mengoperasikan dan mengolah sumber daya yang ada tidak akan dapat optimal. Dengan ini menandakan bahwa sumber daya manusia menempati kedudukan yang sangat penting lebih dari sumber daya lainnya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar tanpa sumber daya manusia yang kompeten.

Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah instansi dapat dilihat berdasarkan proses produksi. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai karyawan dalam perusahaan untuk mencapai target kerja. Salah satunya yaitu kerapuhan dalam bekerja, yang masih belum menunjukkan 100% dalam skala 5:10 orang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mengatasi kinerja para karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (2018: 87), dalam meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin merupakan tujuan utama dari disiplin. Keterlambatan, ketidakmampuan dan kurang perhatian merupakan kesalahan dan keteledoran yang dapat diatasi melalui kedisiplinan. Studi Kajian yang berkaitan dengan kinerja karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Keberhasilan kerja yang dicapai seseorang karena menyelesaikan tugas yang menjadi pekerjaannya secara keseluruhan diperiode tertentu merupakan pengertian kinerja. Bekerjasama dengan sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya disebut juga dengan kinerja.

Menurut Edy Sutrisno (2018: 149) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menuju kinerja maksimal membutuhkan kinerja karyawan yang baik, salah satu caranya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan tersebut. Namun untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi contohnya seperti disiplin kerja dan pengembangan karir.

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Dimana kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga menjadi salah satu bentuk tanggung jawab terhadap kewajiban para pekerja. Menurut Edy Sutrisno (2018: 87) dalam meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin merupakan tujuan

utama dari disiplin. Keterlambatan, ketidakmampuan dan kurang perhatian merupakan kesalahan dan keteledoran yang dapat diatasi melalui kedisiplinan. Banyak manfaat disiplin kerja yang akan didapatkan bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan produktifitas kelancaran pelaksanaan tugas dan hasil yang maksimal. Meningkatnya produktifitas karyawan tidak jauh kaitannya dengan kinerja karyawan yang optimal karena adanya tata tertib dan disiplin karyawan dalam bekerja.

Selain disiplin kerja faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga adalah pengembangan karir. Dalam suatu Perusahaan sangat diperlukan laju pengembangan karir yang jelas bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktifitas yang mana akan berpengaruh pada hasil akhir dari kinerja karyawan. Menurut Siagian (2018:46) pengembangan karir (*Career Depelovment*) adalah suatu Langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam pengembangan sumber daya manusia diperusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak untuk dilakukan. Proses pengembangan karir seorang karyawan dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karir karyawan disebuah perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Mengutip Hasibuan, dalam Sri Isnowati (2022) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai Disiplin kerja maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah tingkat kepekaan sejauh mana karyawan mau menaati peraturan yang ada dalam suatu perusahaan serta kesadaran bahwa menaati kedisiplinan merupakan salah satu kewajiban bagi karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat tercapai. Selain itu kedisiplinan juga merupakan salah satu faktor utama sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

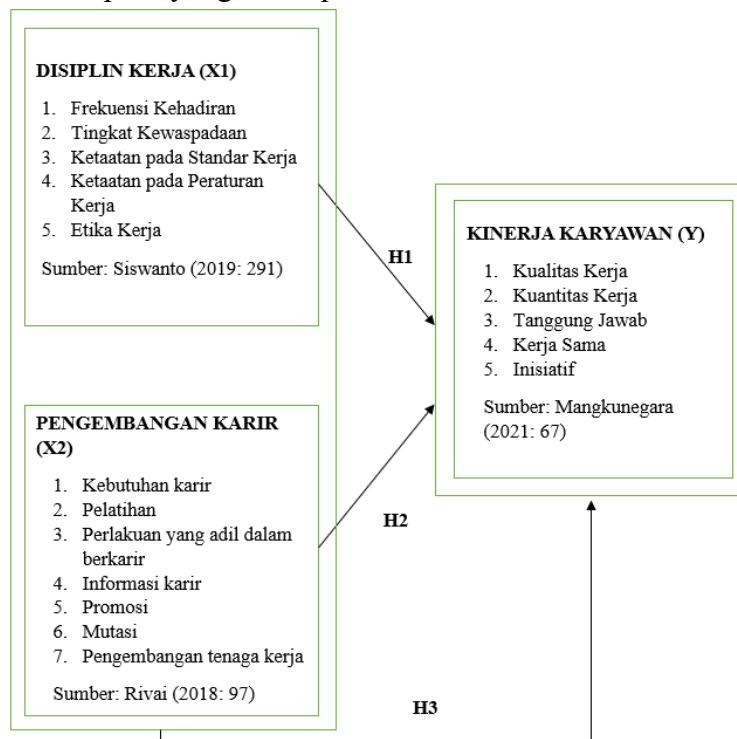
Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018: 19) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir menurut Widodo (2018: 53) adalah serangkaian aktifitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Sedangkan menurut Sinambela (2016: 253) karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Berdasarkan dari definisi pengembangan karir yang telah dikemukakan diatas maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi terhadap individu atau karyawannya dalam rangka mengubah status karyawan atau kedudukannya dalam organisasi serta memberikan tanggung jawab lebih kepada karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Novia (2021:1) mengatakan bahwa Pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan

seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Kinerja juga merupakan tanggung jawab dan penyelesaian tugas dari sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2019:339) dalam Agustian (2019) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Agustian (2019:378) menjelaskan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2019: 13) mengatakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tempat penelitian yang diambil penulis berada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, yaitu Jl. DR. Sumeru No.33 RT.01/RW.02, Menteng, Kecamatan Bogor, Kota Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada sampel pelaksanaan dan pengelolaan serta penempatan tenaga kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh Hal ini dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 60 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini didasarkan pada teori

yang dikemukakan oleh Arikunto dalam Hatmoko, (2015:1731) “jika subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil secara keseluruhan”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel (X₁) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	7.231	4.090		1.768	.082
Disiplin Kerja	.822	.113		.691	.7273 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil hitungan regresi linear pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,231 + 0,822X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 7,231 diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,231 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,822 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,822 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel (X₂) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.029	3.006		5.666	.000
Pengembangan Karir	.559	.084		.660	6.692 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,029 + 0,559 (X_2)$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 17,029 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,029 *point*. Nilai koefisien Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,559 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,559 *point*.

Table 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.931	3.777		1.570	.122
Disiplin Kerja	.545	.132		.458	4.136 .000
Pengembangan Karir	.321	.094		.378	3.418 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,931 + 0,545X_1 + 0,321X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,931 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebessar 5,931 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X_1) sebesar 0,545 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,545 *point*.
- Nilai pengembangan karir (X_2) sebesar 0,321 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,321 *point*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X_1) terhadap (Y)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,691 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X_2) terhadap (Y)

		Correlations	
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.551	5.09349

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

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki Tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.468	5.54269
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,477 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7% sedangkan sisanya sebesar (100-47,7%) = 52,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.426	5.75750
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,436 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dapat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar (100-43,6%) = 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karywan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.551	5.09349
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya (100-56,6%) = 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X₁) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1(1)	7.231	4.090		1.768	0.082
(Constant)	.822	.113		.691	7.273.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) diatas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,273 > 2,001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.029	3.006		5.666	0.000
Pengembangan Karir	.559	.084		.660	6.692

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,692 > 2,001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	1928.198	2	964.099	37.161	.000 ^b
Residual	1478.785	57	25.944		
Total	3406.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,161 > 3,160$) hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 7,231 + 0,822 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,691 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,477 atau sebesar 47,7% sedangkan sisanya ($100-47,7\% = 52,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,273 > 2,001$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan hasil tanggapan responden berdasarkan pernyataan variabel disiplin kerja yang peneliti lakukan diperoleh rata-rata skor 3,56 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Dengan disiplin kerja karyawan yang baik suatu organisasi mampu menciptakan kinerja yang

baik antar bagian didalam ruang lingkup kantor yang terjalin dengan baik. Sehingga dengan kinerja yang baik tujuan yang diharapkan organisasi akan mudah dicapai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y=11,553 + 0,714 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,660 > 0,600-0,799$ artinya, kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,436 atau sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,692 > 2,001$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), karena Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan hasil dari tanggapan responden berdasarkan pernyataan variabel pengembangan karir yang peneliti lakukan diperoleh rata-rata skor 3,48 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Dengan adanya pengembangan karir yang baik suatu perusahaan dapat berpotensi bagi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuan dan potensinya dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y=5,931+0,545X_1+0,321X_2$. Koefesien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,752>0,60-0,799$ artinya, kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,566 atau 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,161 > 3,160$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Yang berarti bahwa dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan karena dengan adanya disiplin kerja dan pengembangan karir karyawan yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula sehingga dapat berpengaruh baik bagi keberhasilan pencapaian tujuan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu Roni Fadli dkk (2024) Journal Of Social Science Research Vol.4 nomor 1 (2024). Dengan hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,831. Dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $96,965 > 2,71$ dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja. Dengan hasil menerima Ha dan menolak Ho. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,231 + 0,822X_1$ dan koefisien korelasi 0,691, menunjukkan hubungan kuat. Disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 47,7% terhadap kinerja, sisanya 52,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis mendukung adanya pengaruh signifikan antara disiplin

kerja dan kinerja karyawan. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=11,553 + 0,714X_2$ dan koefisien korelasi 0,660, menunjukkan hubungan kuat. Pengembangan karir berkontribusi 43,6% terhadap kinerja, sisanya 56,4% dari faktor lain. Hasil uji hipotesis mendukung adanya pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja. Disiplin kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,931 + 0,545X_1 + 0,321X_2$ dan koefisien korelasi 0,752, yang menunjukkan hubungan kuat. Secara simultan, kedua variabel ini memberi kontribusi sebesar 56,6% terhadap kinerja, dengan 43,4% sisanya dari faktor lain. Uji hipotesis mendukung adanya pengaruh signifikan antara disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1060-1070.
- Devacandradewi, N. K. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fadli, R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 5738-5744. E-ISSN 2807-4238, P-ISSN 2807-4246.
- Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12-31.
- Kusjono, G., Gunawan, F. A., & Suprianto. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(1), 11-19.
- Lestari, L. (2024). Analis Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka 3 Kota Lhokseumawe) (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pesik, K. J., Sepang, J. L., & Rotinsulu, J. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3929-3937.
- Pratiwi, N. K. A. E., 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)
- Rivai, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 terhadap Kepuasan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo
- Safhira, A. M., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *e-Proceeding of Management*, 9(2), 734.

- Siswanto, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syarif, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy (Mestindo) Medan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(1), 1-10.
- Yunanti, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293-302