

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan MNC Vision Jakarta Barat

Suryani¹, Santi Octavianti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: yanis4530@gmail.com,

Diterima: 15 Februari 2026 Direvisi : 24 Februari 2026 Disetujui : 27 Februari 2026

ABSTRACT

Purpose This study aims to analyze the influence of career development and work discipline on employee performance at MNC Vision Jakarta Barat, both partially and simultaneously. In addition, the study seeks to identify which variable has the most dominant effect on improving employee performance.

Methods This research uses a quantitative approach with an associative-causal design. The population consists of 67 employees, all of whom were taken as samples using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires measured with a Likert scale and field observations. Secondary data were obtained from literature studies and company documents. Data analysis was conducted using SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination.

Findings The results show that career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline is identified as the most dominant variable influencing the performance of employees at MNC Vision Jakarta Barat.

Implication The findings imply that the company needs to strengthen its career development programs and consistently enforce work discipline to achieve sustainable improvements in employee performance.

Keywords Career Development, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 67 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, serta observasi lapangan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas,

multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat.

Implikasi Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karir dan menegakkan disiplin kerja secara konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam industri jasa yang menuntut kualitas pelayanan optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kompetensi, motivasi, dan kinerja yang tinggi agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan menjadi elemen penting karena berpengaruh langsung pada produktivitas, efisiensi operasional, serta keberlanjutan perusahaan. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan pengalaman, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui pengembangan karir dan pembentukan disiplin kerja yang baik.

Sejumlah literatur menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Mangkunegara menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh peluang pengembangan karir cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi. Namun, beberapa penelitian lain menemukan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh signifikan di beberapa sektor industri, sehingga terdapat research gap terkait konsistensi pengaruh variabel ini terhadap kinerja karyawan, khususnya di perusahaan layanan televisi berbayar dan digital. Di sisi lain, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja, tetapi fenomena ketidakkonsistenan kedisiplinan di banyak perusahaan menunjukkan masih perlunya penelitian lebih lanjut.

Kondisi di MNC Vision Jakarta Barat memperlihatkan adanya peningkatan kinerja karyawan dari tahun 2022–2024, tetapi beberapa indikator seperti kepuasan kerja dan kedisiplinan kehadiran masih berada di bawah target perusahaan. Data internal memperlihatkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan kejelasan pengembangan karir, dan masih terdapat kasus ketidakhadiran tanpa keterangan. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara program SDM yang diterapkan perusahaan dengan harapan karyawan, sehingga perlu dianalisis lebih jauh pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya banyak membahas pengembangan karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, namun penelitian yang secara simultan menguji kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan penyedia layanan TV berbayar dan broadband seperti MNC Vision masih terbatas. Hal ini menciptakan state of the art yang menegaskan bahwa penelitian ini memiliki nilai orisinal, karena dilakukan pada industri yang menghadapi transformasi digital sehingga kebijakan SDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat. Secara khusus, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel serta mengidentifikasi variabel mana yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan fungsi manajemen SDM.

Temuan penelitian ini penting bagi perusahaan karena dapat menjadi dasar evaluasi program pengembangan karir, perbaikan kedisiplinan, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini relevan bagi akademisi sebagai referensi empiris pada bidang manajemen SDM, khususnya dalam kajian kinerja karyawan dan praktik pengembangan sumber daya manusia pada industri jasa berbasis digital.

2. Kajian Pustaka

Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses mengatur dan mengelola sekelompok orang dalam organisasi melalui fungsi-fungsi tertentu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang terdiri dari man, money methods, materials dan market. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2022:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam organisasi yang menentukan keberhasilan operasional maupun yang menentukan keberhasilan operasional maupun strategis. Menurut Dessler (2020:4), sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa SDM, tidak ada sumber daya lain yang dapat digunakan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan kunci dalam menjalankan seluruh proses kerja yang mendukung pencapaian visi organisasi.

Kinerja

Menurut Nurjaya (2021:54), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja mencakup kualitas tahu kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disisi lain, kinerja yang buruk akan mempersulit bisnis dalam mencapai tujuannya, (Meilani & Muttaqin, 2024 : 720)

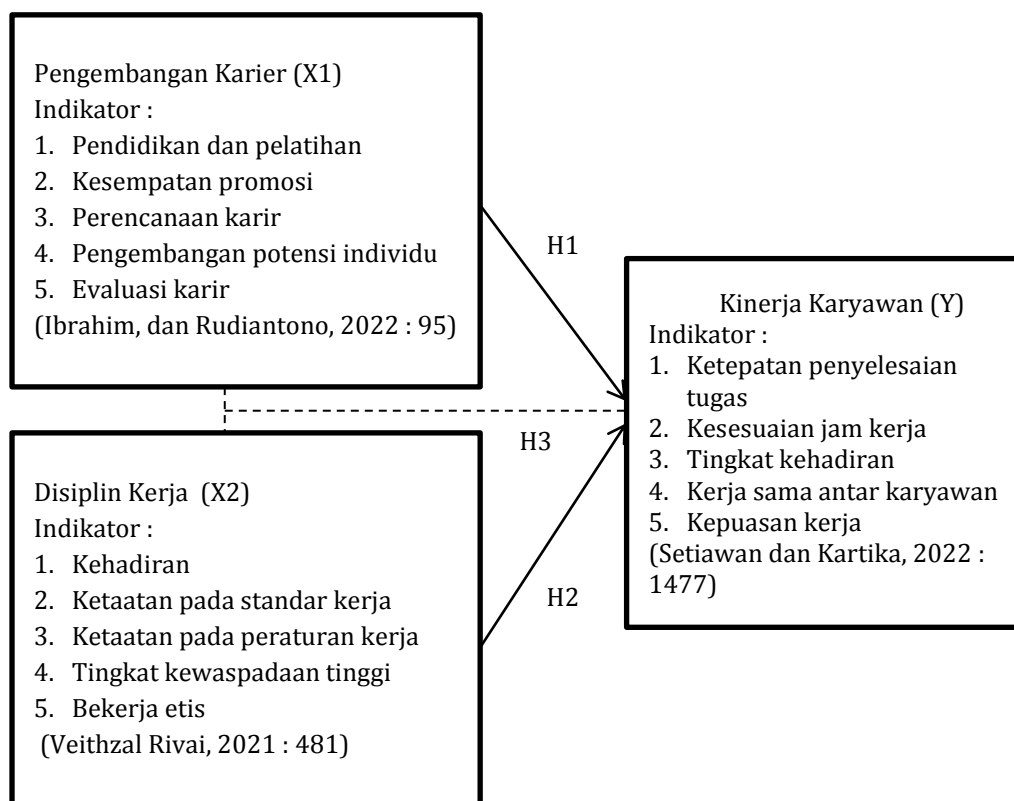
Pengembangan Karir

Menurut (Ibrahim & Rudiantono, 2022:95) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Selain itu pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kesempatan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi motivasi dan kinerja karyawan (Efendi & Fauzi, 2024:85).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Octavianti dan latif (2022: 52), karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Faisal & Baehaki (2020:13), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi semua peraturan, ketentuan, dan prosedur organisasi sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) menyatakan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Prosedur Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan MNC Vision Jakarta Barat. Pemilihan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang akurat mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tanpa adanya pengurangan unit observasi.

Operasionalisasi variabel

- Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja individu berdasarkan standar organisasi, mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Variabel ini diukur melalui indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antarkaryawan, serta kepuasan kerja, yang masing-masing diwakili oleh dua butir pernyataan menggunakan skala Likert.
- Variabel independen pertama adalah pengembangan karir (X1), yang didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja secara terencana agar karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi di dalam organisasi. Variabel ini dioperasionalkan melalui lima indikator utama, yaitu pendidikan dan pelatihan, kesempatan promosi, perencanaan karir, pengembangan potensi individu, serta evaluasi karir. Setiap indikator diukur melalui dua butir pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert.

- c. Variabel independen berikutnya adalah disiplin kerja (X2), yaitu kesadaran dan kepatuhan individu dalam menaati aturan, standar kerja, dan etika organisasi guna menciptakan ketertiban dan efektivitas kerja. Variabel ini diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan, serta perilaku kerja etis. Setiap indikator direpresentasikan oleh dua pernyataan dengan skala pengukuran Likert.

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diolah dengan bantuan software SPSS. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan, serta uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi dengan tujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis utama dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk melihat pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai seberapa kuat pengembangan karir dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20196676
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.080
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.083

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,083, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

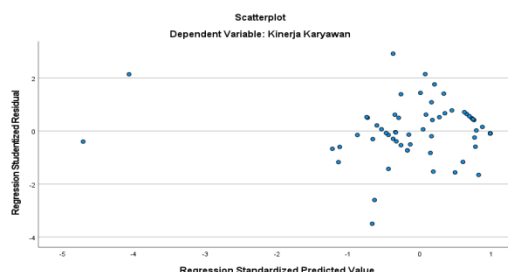
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	VIF
1	(Constant)	1.193	2.414		.494	.623	
	Pengembangan Karir	.224	.059	.255	3.790	.000	.583
	Disiplin Kerja	.758	.070	.726	10.797	.000	.583

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance sebesar 0,583 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,716 yang berada jauh di bawah batas 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu dan tidak membentuk pola mengerucut atau melebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Number of Runs	28
Z	-1.144
Asymp. Sig. (2-tailed)	.253

Berdasarkan hasil Runs Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,253 ($> 0,05$), sehingga residual bersifat acak dan model regresi dinyatakan bebas dari autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	1.193	2.414		.494
	Pengembangan Karir	.224	.059	.255	3.790
	Disiplin Kerja	.758	.070	.726	10.797

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan tersebut, hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 1,193
Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 1,193 satuan sebagai nilai dasarnya.
- Koefisien Pengembangan Karir (X_1) = 0,224

Koefisien sebesar 0,224 menunjukkan bahwa dengan asumsi disiplin kerja tetap, setiap peningkatan 1 satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 satuan. Hubungan ini bersifat positif.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X_2) = 0,758

Nilai 0,758 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir konstan, setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,758 satuan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.826	3.15452
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir				

Berdasarkan Tabel 5. nilai Adjusted R Square sebesar 0,826 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan 82,6% variasi kinerja karyawan. Sisanya, yaitu 17,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Pengembangan Karir	.636	.075	.724	8.459	.000
Disiplin Kerja	.929	.059	.891	15.800	.000

Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t = 8,459$ dan $\text{sig} = 0,000$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t = 15,800$ dan $\text{sig} = 0,000$, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karir.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2994.938	1	2994.938	249.649	.000 ^b
	Residual	779.779	65	11.997		
	Total	3774.716	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Keria						

Berdasarkan Tabel 7. nilai F-hitung sebesar 249,649 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari F-tabel 3,14. Karena F-hitung > F-tabel dan signifikansi < 0,05, maka secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,668 + 0,636 X_1$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 atau sebesar 52,4%, Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (8,459 > 1,99773). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,754 + 0,929 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,793 atau sebesar 79,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (15,800 > 1,99773). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi $Y = 1,193 + 0,224 X_1 + 0,758 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,912 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,826 atau 82,6% sedangkan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau (249,649 > 3,14). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan MNC Vision Jakarta Barat.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kompensasi. Kedua, jumlah responden terbatas pada 67 karyawan dalam satu perusahaan, sehingga temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat self-report, sehingga memungkinkan terjadinya bias subjektivitas responden.

Untuk penelitian mendatang, disarankan agar memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dilakukan pada cakupan perusahaan yang lebih beragam atau pada industri yang berbeda untuk melihat perbandingan hasil. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) atau penambahan teknik wawancara dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan mengurangi potensi bias pada data kuesioner.

6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi parsial dan simultan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pengembangan karir terbukti meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Secara simultan, kedua variabel

independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 82,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi, kejelasan jalur karir, serta kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karir melalui pelatihan, kesempatan promosi, dan evaluasi karir yang terstruktur. Selain itu, penegakan disiplin kerja secara konsisten menjadi kunci penting dalam meningkatkan produktivitas. Dari sisi originalitas, penelitian ini menegaskan peran signifikan pengembangan karir dan disiplin kerja dalam konteks industri layanan televisi berbayar, yang masih jarang diteliti secara simultan. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur manajemen SDM khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor jasa modern.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Efendi, R., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 78-90.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, A., & Rudiantono, B. (2022). Pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 95-104.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Kontruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49.
- Nur, A., Putri, R., Zulpan, & Arianto. (2025). Memahami hipotesis sebagai dugaan sementara yang diuji secara empiris. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 4(3), 123-131.
- Octavianti, S., & Latif, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang BTC (Bintaro Trade Center). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(1), 45-58.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, A., & Kartika, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 1465-1480.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.