

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT CIPTA GRIYA SEMESTA

Ajeng Maulida¹, Roni Fadli², Rita Satria³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: Ajengmaulida0207@gmail.com, dosen02328@unpam.ac.id, dosen01679@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and work discipline on employee productivity at PT Cipta Griya Semesta, both partially and simultaneously. The research method used in this research is quantitative method. The sample used was 60 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression. The results of this study indicate that Career Development has a significant effect on Employee Productivity. Work Discipline has a significant effect on Employee Productivity. Simultaneous testing shows that Career Development and Work Discipline have a significant effect on Employee Productivity.

Keywords: Career Development; Work Discipline; Employee Productivity

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi - strategi khusus dalam mencapai tujuannya.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang produktif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain pengembangan karir dan disiplin kerja.

Efisiensi kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah hubungan antara *output* (yaitu hasil kerja) dan waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas adalah metrik yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas perusahaan. Sebuah perusahaan tidak dapat tumbuh tanpa meningkatkan produktivitas karyawannya

apalagi dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Dengan adanya peningkatan efisiensi kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan tepat waktu sesuai dengan data proyek tahun 2022 yang sedang dilakukan PT Cipta Griya Semesta masih memiliki beberapa proyek

dan pekerjaan yang tidak sesuai jam kerja, sehingga perusahaan harus meningkatkan produktivitas karyawannya agar semuanya dapat berjalan seperti biasa.

Pengembangan karir karyawan perlu diprioritaskan, dengan pendidikan dan loyalitas terhadap institusi sebagai kriteria tingkat pengembangan karir yang juga merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Kemampuan mengambil keputusan adalah tujuan utama pengembangan profesional yang harus dikejar setiap orang. Walaupun keputusan seseorang tentang pekerjaan yang akan ditekuni tidak lepas dari pertimbangannya terhadap berbagai faktor yang ada dalam tata kerja, namun tujuan itulah yang dapat memperbaiki dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Berbagai kekhawatiran mengindikasikan bahwa kemampuan persiapan karir pegawai masih rendah yang tercermin dari banyaknya permasalahan seperti ketidakmampuan pegawai dalam menyesuaikan posisi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan. Karir seseorang akan berhubungan erat dengan bagaimana individu tersebut memulai sebuah pekerjaan hingga individu tersebut berhenti bekerja. Artinya, karir tidaklah berupa sebuah pekerjaan tunggal, namun berupa rangkaian pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu tersebut sepanjang karyawan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku membutuhkan kesadaran karyawan. Aturan dan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pembinaan bagi karyawan untuk menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Perusahaan sendiri harus berusaha untuk membuat peraturan yang jelas, dapat dipahami dan berlaku untuk semua karyawan.

Produktivitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2016, hlm. 156). Artinya produktivitas merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahunan, atau bahkan harian.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, peningkatan hasil kerja, aplikasi penggunaan cara yang produktif menggunakan sumber-sumber secara efisien, guna diperoleh kualitas hasil kerja yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, disiplin dan motivasi yang tinggi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2020) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian Fiernaningsih, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Nora (2017) menyatakan bahwa secara silmutan Pengembangan Karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Cipta Griya Semesta.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Menurut Samsudin dan Isyanto dalam (Yudiani 2018: 3) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup.

Menurut Rivai (2018, hlm. 44-145) indikator pegemangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Prestasi kerja
Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pegemangan - pegemangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
- b. Eksposur (*Exposure*)
Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.
- c. Jaringan kerja (*Networking*)
Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.
- d. Peluang untuk tumbuh (*growth*)
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.
- e. Pembimbing dan sponsor
Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam (Rahmawati & Purwadhi, 2020: 32) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rita satria (2024), Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2018, hlm. 21) Indikator disiplin kerja terdiri atas dua dimensi utama yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Ketaatan waktu, dengan indikator :
 1. Masuk kerja tepat waktu;
 2. Penggunaan waktu secara efektif;
 3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.
- b. Tanggung Jawab, dengan indikator:
 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan;
 2. Target pekerjaan;
 3. Membuat laporan kerja harian.

Produktivitas Karyawan

Surkardi (2021) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah surat keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi kerterarikan, kerahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”.

Menurut Sutrisno (2019, hlm. 104) untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

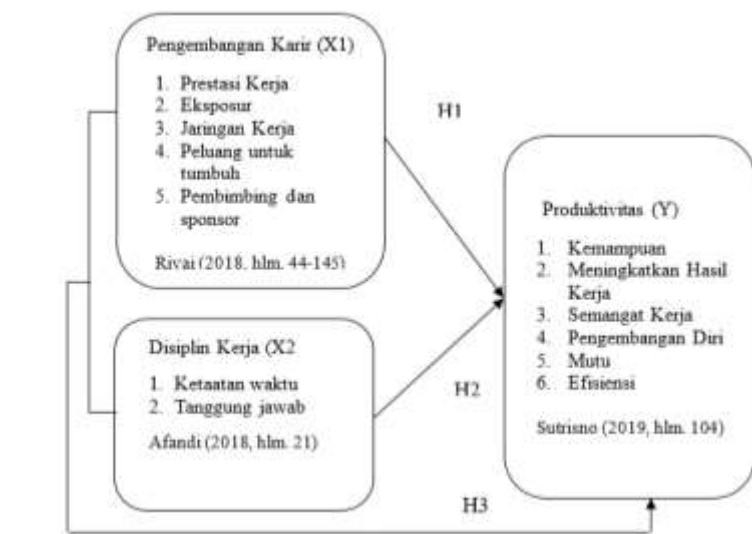
Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berikut adalah hipotesis penelitian ini.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan

H01: Diduga tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

H02: Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

H03: Diduga tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan pada PT Cipta Griya Semesta.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Cipta Griya Semesta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Cipta Griya Semesta yang ber alamat di Ruko Pasar Modern Paramount Blok G 8, Jl. Boulevard Raya Gading Serpong No.17, Curug Sangereng, Kelapa Dua, Tangerang Regency, Banten 15810, Kota Tangerang Selatan.

Menurut Sugiyono dalam (Polakitang et al., 2019: 67) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

Jenis metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis asosiatif dengan cara melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Cipta Griya Semesta sebanyak 60. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 60 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono dalam (Khuril Miftahur Rizky 2021: 114) Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut.

Adapun dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* (5%). Penulis menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,871	0,254	Valid
2	X1.2	0,841	0,254	Valid
3	X1.3	0,850	0,254	Valid
4	X1.4	0,892	0,254	Valid
5	X1.5	0,905	0,254	Valid
6	X1.6	0,942	0,254	Valid
7	X1.7	0,942	0,254	Valid
8	X1.8	0,926	0,254	Valid
9	X1.9	0,874	0,254	Valid
10	X1.10	0,498	0,254	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,724	0,254	Valid
2	X2.2	0,727	0,254	Valid
3	X2.3	0,872	0,254	Valid
4	X2.4	0,895	0,254	Valid
5	X2.5	0,923	0,254	Valid
6	X2.6	0,939	0,254	Valid
7	X2.7	0,861	0,254	Valid
8	X2.8	0,720	0,254	Valid
9	X2.9	0,782	0,254	Valid
10	X2.10	0,853	0,254	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X2) adalah valid diperoleh dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa $r_{tabel} = 0,254$.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,775	0,254	Valid
2	Y2	0,885	0,254	Valid
3	Y3	0,864	0,254	Valid
4	Y4	0,872	0,254	Valid
5	Y5	0,862	0,254	Valid
6	Y6	0,878	0,254	Valid
7	Y7	0,789	0,254	Valid
8	Y8	0,888	0,254	Valid
9	Y9	0,820	0,254	Valid
10	Y10	0,702	0,254	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah valid diperoleh dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $r_{tabel} = 0,254$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi, bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik, tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Ghozali dalam (Aritonang et al., 2019: 55), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600 maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbatch Alpha* < 0,600 maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,960.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,947.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

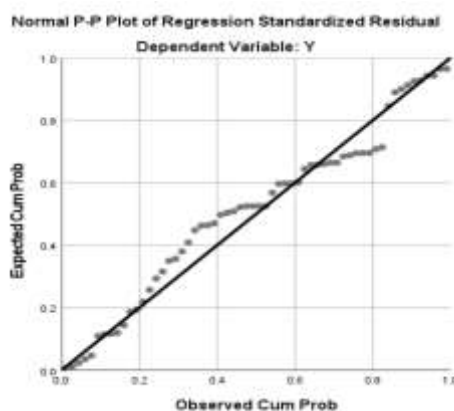
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Produktivitas Karyawan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,950.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Pada Gambar tersebut, dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pada grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan

penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

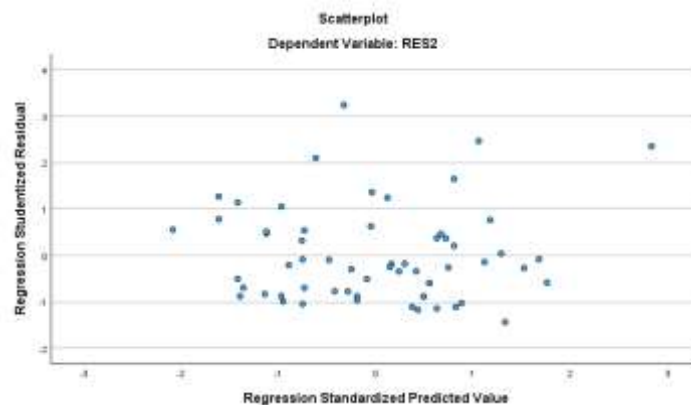
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.773	1.294
	X2	.773	1.294

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel pengembangan karir sebesar 0,773 dan disiplin kerja sebesar 0,773 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pengembangan karir sebesar 1,294 serta variabel disiplin kerja sebesar 1,294 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Diagram Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola pada tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas, dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan itu menunjukkan bahwa tidak dapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X1) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	23.212	5.774	4.020	.000
	X1	.441	.138	.388	.002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23.212 + 0,441X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23.212 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 23.212 point.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,441 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,441 point.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel (X_2) terhadap (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.694	4.729		1.839	.071
	X_2	.774	.110	.677	7.010	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.694 + 0,774X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8.694 diartikan jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 8.694 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,774 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,774 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.667	5.440		1.226	.225
	X_1	.096	.125	.084	.762	.449
	X_2	.728	.126	.637	5.777	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.667 + 0.096X_1 + 0,728X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6.667 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6.667 point.
- Nilai pengembangan karir (X_1) 0.096 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.096 point.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,728 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,728 point..

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Silmutan Antara Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.525	3.362

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variable gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.445	5.161

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,464 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,4% sedangkan sisanya (100-46,4%) = 53,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t Variabel (X1) terhadap (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.212	5.774		4.020	.000
	X1	.441	.138	.388	3.204	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3.204 > 1,997) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Hi diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat yang signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel (X2) terhadap (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.694	4.729		1.839	.071

X2	.774	.110	.677	7.010	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,010 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) X₁ dan (X₂) terhadap (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308.605	2	654.303	24.466	<.001 ^b
	Residual	1524.378	57	26.743		
	Total	2832.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (24.466 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simuoltan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23.212 + 0,441X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 15 % sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,896 > 1,997). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gistek Garment Indonesia kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8.694 + 0,774X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,010 > 1,997). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih, dkk (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PG Krerbert Baru Malang. Teknik analisis yang digunakan dalam adalah regresi

linier sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6.667 + 0.096 X_1 + 0,728 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,736 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24.466 > 3,160$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nora (2017) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera Hasil penelitian menyimpulkan Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23.212 + 0,441X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 15 %. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,896 > 1,997$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.694 + 0,774X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,9% . Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,010 > 1,997$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengembangan karir dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.667 + 0.096 X_1 + 0,728 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,736 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 46,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24.466 > 3,140$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Khuril Miftahur Rizky, S. S. dan D. Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 10(Nomor 1), 110–118.

- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rahmawati, S. R., & Purwadhi. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. *Jurnal Manajemen Jasa, Volume* 2(1), 31–41. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/238>
- Rita Satria, Didin Choerul Imam (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018 - 2022 *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Volume 6 Nomor 7 <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/3020>
- Yudiani, N. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar*. 1–20.