

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. ADMIRAL LINES JAKARTA)

Oleh :

Setia Teguh Wirawan¹⁾, Harries Madiistriyatno²⁾, Kemal Taufik³⁾

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Fakultas Manajemen Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

¹email: ottywirawan@gmail.com

²email: harries.madi@gmail.com

³email: kemal.taufik@yahoo.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 15 Februari 2025

Revisi, 20 April 2025

Diterima, 1 Mei 2025

Publish, 15 Mei 2025

Kata Kunci :

Disiplin Kerja,
Pengembangan Karier,
Kinerja.

ABSTRAK

Disiplin adalah merupakan suatu usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama. Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Admiral lines Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total Sampling* atau secara keseluruhan populasi di jadikan sampel ada 42 orang karyawan mengacu pada rumus Arikunto, 2017, jadi diperoleh sampel 42 orang sampel. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parsial sebesar 0,949 berarti ada pengaruh kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 90,1%. Hal ini di buktikan dengan uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,287 > t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh sangat signifikan. Berpengaruh positif antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parsial sebesar 0,855 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 73,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,820 > t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau F_{hitung} variabel disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 180,421 dimana lebih besar dari $F_{tabel (41)}$ sebesar 2,830 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Nama: Setia Teguh Wirawan

Afiliasi: Universitas Mitra Bangsa

Email: ottywirawan@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pelayaran niaga ialah usaha jasa dalam bidang penyediaan ruangan pada angkutan air atau angkutan laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang dan barang dagangan dari suatu tempat

ketempat lain. Di Indonesia peranan angkutan laut sangat penting artinya karena Indonesia merupakan Negara kepulauan, membina angkutan laut tidak hanya memperlancar hubungan antar pulau atau antar daerah yang merupakan satu kesatuan wilayah

(Wawasan Nusantara), tetapi juga akan membuka sumber-sumber kehidupan rakyat yang lebih luas dan lebih merata di seluruh wilayah. Kelancaran angkutan laut membantu pencapaian sasaran pembangunan nasional melalui pengembangan potensi ekonomi yang ada dan lain-lain.

Pengangkutan dengan menggunakan angkutan laut memiliki banyak kelebihan sebab muatan barang maupun penumpang yang diangkut jumlahnya lebih besar dan ekonomis di banding sarana angkutan lain. Bagi dunia perdagangan pada umumnya, khususnya perdagangan internasional, pelayaran niaga memegang peran yang sangat penting hampir semua barang impor dan ekspor diangkut dengan kapal laut, walaupun diantara tempat-tempat dimana pengangkutan dilakukan terdapat fasilitas-fasilitas angkutan lainnya yang berupa angkutan darat, kereta api atau truk.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Maka perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya.

Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi, selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap karyawan diharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang karyawan dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Karyawan. Kesadaran Karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Karyawan. Hasibuan (2017:194). Mangkuprawira (2017:122)

mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Karyawan dan kinerja Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira (2017:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin karyawan. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya.

Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja (Nitisemito, 2015:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Heidrachman dan Husnan (2015:15) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2016:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.

Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi

kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*) lingkungan dan factor keluaran (*output*). Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor “kekuatan“ yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin yunior seseorang, semakin kebutuhan dan ambisi pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan kariernya. Pada saat karyawan mencapai tingkat senior atau puncak dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan organisasi biasanya akan mempunyai pengaruh utama dan dalam pengembangan karirnya.

Pengembangan karir merupakan salah satu masalah di dunia bisnis baik itu dari perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh swasta maupun perusahaan yang dimiliki atau dikelola oleh negara baik itu di negara maju dan negara berkembang. Permasalahan yang sering terjadi di dalam perencanaan karir dan pengembangan karir di negara maju dan negara berkembang adalah adanya perbedaan sikap pimpinan terhadap karyawan atau karyawan laki-laki maupun perempuan. faktor inilah yang mempengaruhi pengembangan karir perempuan dan akibatnya karir perempuan menjadi lebih terhambat dari pada karir laki-laki. Di Indonesia sendiri pengembangan karir karyawan telah diatur dan dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen karyawan yang isinya tentang manajemen meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, dan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Tujuan dari undang-undang ini yaitu untuk menghasilkan karyawan yang profesional, memiliki nilai dasar, bebas dari intervensi politik, etika profesi, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kinerja yang baik juga di pengaruhi oleh disiplin kerja dari para karyawannya. Menurut Rivai (2017:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu (2015) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, daripada yang tidak mentaati disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2017) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Menurut Nawawi (2016) kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kemudian menurut Handoko (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja karena disiplin kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan yang berkualitas, misalnya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan, memperhatikan pengembangan karier karyawan dan memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai kepada karyawan tersebut. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif atau kuantitatif yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Menurut pendapat Sugiyono (2019:52) mengemukakan jenis penelitian bahwa : “Metode deskriptif juga Asosiatif data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat, namun tidak dijelaskan hubungan diantara variabel tidak dilakukan uji atau prediksi. Pada metode korelasi, hubungan antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan angket atau kuesioner yang sebarakan pada responden”.

Sedangkan menurut pendapat Jonathan Sarwono (2016:79) mengemukakan desain penelitian bahwa:

“Desain penelitian merupakan bagaikan sebuah peta

perjalanan bagi peneliti awal ,aupum lanjutan yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan angka-angka sebagai perwujudan gejala yang diamati”.

Metode yang digunakan adalah motode survey dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan diantara variabel independen dan terhadap dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Distribusi Data Penelitian

a) Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Variabel Disiplin Kerja pada PT. Admiral Lines Jakarta dari 42 orang responden memiliki rata-rata (Mean) nilai skor sebesar 40,4762, Median 45,0000 dengan Standar Deviasi 9,08292 dan Variance 82,499 Variabel ini memiliki Rentang data sebanyak 13 dengan nilai Minimum 15,00 dan Maximum 49,00 (dari rentang teoritis 2 – 12). Jumlah skor Sum adalah sebesar 1700,00. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 5.1.1.1 Statistik sebagai berikut :

Tabel 5.1.1.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Statistics		Disiplin Kerja (X1)
N	Valid	420
	Missing	
Mean		40.4762
Std. Error of Mean		1.40152
Median		45.0000
Mode		47.00
Std. Deviation		9.08292
Variance		82.499
Range		34.00
Minimum		15.00
Maximum		49.00
Sum		1700.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown Adapun distribusi frekuensi skor variabel Disiplin Kerja dapat dilihat didalam tabel frekuensi, sebagaimana disajikan didalam tabel 5.1.1.2 sebagai berikut :

Tabel 5.1.1.2 Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X₁)

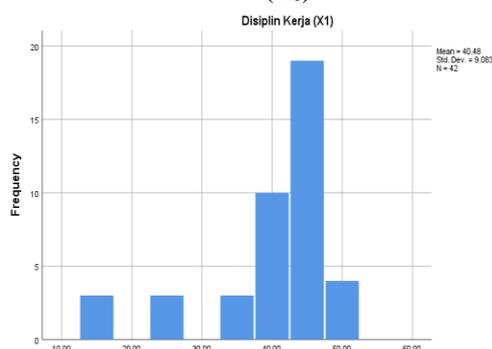
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	2.4	2.4
	16.00	2	4.8	7.1
	27.00	3	7.1	14.3
	34.00	3	7.1	21.4
	39.00	2	4.8	26.2
	40.00	6	14.3	40.5
	42.00	2	4.8	45.2
	43.00	1	2.4	47.6
	45.00	4	9.5	57.1
	46.00	6	14.3	71.4
	47.00	8	19.0	90.5
	48.00	3	7.1	97.6
	49.00	1	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber data : Hasil olahan Angket, 2023

Berdasarkan Tabel 5.1.1.2 tersebut dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 (14,28%) responden

memiliki skor nilai dalam kelompok nilai rata-rata dan sebanyak 25 (59,52%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya 11 (26,20%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata. Selanjutnya distribusi skor jawaban responden tentang Disiplin Kerja tersebut dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram, sebagaimana tampak didalam grafik 5.1.1.1 sebagai berikut:

Grafik 5.1.1.1 Histogram Variabel Disiplin Kerja (X₁)



Dari grafik 5.1.1.1 tersebut di atas terlihat bahwa penumpukan batang yang lebih banyak terjadi pada kelas interval yang keempat dan kelima. Adapun jumlah proporsinya sebanyak 6 (14,28%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok nilai rata-rata dan sebanyak 25 (59,52%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya 11 (26,20%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata.

Dengan demikian berdasarkan batas-batas data yang telah terkumpul tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa Disiplin Kerja ini termasuk didalam kelompok rata-rata dan diatas rata-rata tergolong kedalam kategori yang relatif sangat baik.

a) Variabel Pengembangan Karier (X₂)

Variabel Pengembangan Karier pada PT. Admiral Lines Jakarta dari 42 orang responden memiliki rata-rata (Mean) nilai skor sebesar 38,3810, Median 43,0000 dengan Standar Deviasi 11,70773 dan Variance 137,071. Variabel ini memiliki Rentang data sebanyak 13 dengan nilai Minimum 14,00 dan Maximum 50,00 (dari rentang teoritis 2 – 12). Jumlah skor Sum adalah sebesar 1612,00. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 5.1.1.3 Statistik sebagai berikut :

Tabel 5.1.1.1 Analisis Variabel Pengembangan Karier (X₂)

Statistics		Pengembangan Karier (X2)
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		38.3810
Std. Error of Mean		1.80654
Median		43.0000
Mode		47.00 ^a
Std. Deviation		11.70773
Variance		137.071
Range		36.00
Minimum		14.00

Maximum	50.00
Sum	1612.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Adapun distribusi frekuensi hasil skor jawaban dari responden tentang variabel seperti terlihat yang di tampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dan sebagaimana yang telah disajikan didalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 5.1.1.4 Frekuensi Skor Pengembangan Karier (X₂)

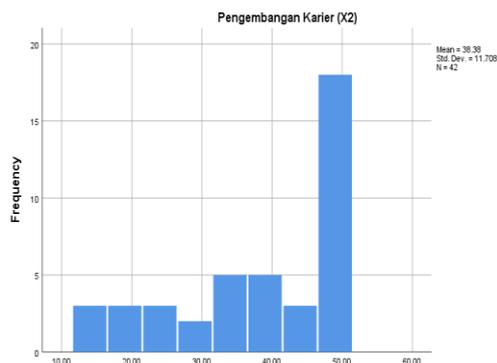
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	14.00	3	7.1	7.1
	18.00	3	7.1	14.3
	26.00	3	7.1	21.4
	29.00	2	4.8	26.2
	35.00	2	4.8	31.0
	36.00	3	7.1	38.1
	38.00	2	4.8	42.9
	41.00	3	7.1	50.0
	45.00	3	7.1	57.1
	47.00	6	14.3	71.4
	48.00	4	9.5	81.0
	49.00	6	14.3	95.2
	50.00	2	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Sumber data: Hasil olahan Angket, 2023

Berdasarkan Tabel 5.1.1.4 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 (4,76%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok rata-rata dan sebanyak 24 (57,14) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya sebanyak 16 (38,10%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata.

Selanjutnya distribusi skor jawaban responden tentang Pengembangan Karier tersebut, dapat disajikan dalam bentuk histogram, seperti tampak didalam grafik 5.1.1.2 sebagai berikut:

Grafik 5.1.1.2 Histogram Variabel Pengembangan Karier (X₂)



Dari grafik 5.1.1.2 terlihat bahwa penumpukan batang yang lebih banyak terjadi pada kelas interval yang kelima, keenam, dan kedelapan. Adapun jumlah proporsinya mencapai 2 (4,76%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok rata-rata dan sebanyak 24 (57,14) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya sebanyak 16 (38,10%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata.

Dengan demikian dalam batas-batas data yang telah terkumpul tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa tingkat Pengembangan Karier pada PT. Admiral Lines Jakarta tergolong dalam kategori yang relatif sudah baik.

b) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Admiral Lines Jakarta dari 42 orang responden memiliki rata-rata (Mean) nilai skor sebesar 41,7143, Median 44,0000 dengan Standar Deviasi 8,61164 dan Variance 74,160. Variabel ini memiliki Rentang data sebanyak 14 dengan nilai Minimum 16,00 dan Maximum 50,00 (dari rentang teoritis 2 – 13). Jumlah skor Sum adalah sebesar 1752,00. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 5.1.1.5 Statistik sebagai berikut :

Tabel 5.1.1.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Statistics

N	Kinerja Karyawan (Y)	
	Valid	Missing
	420	
Mean	41.7143	
Std. Error of Mean	1.32880	
Median	44.0000	
Mode	44.00	
Std. Deviation	8.61164	
Variance	74.160	
Range	34.00	
Minimum	16.00	
Maximum	50.00	
Sum	1752.00	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Selanjutnya mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden tentang Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Admiral Lines Jakarta seperti tampak didalam tabel 5.1.1.6 frekuensi sebagaimana disajikan berikut :

Tabel 5.1.1.3 Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

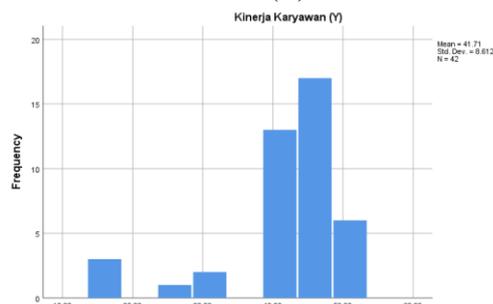
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	1	2.4	2.4
	17.00	2	4.8	7.1
	28.00	1	2.4	9.5
	32.00	2	4.8	14.3
	39.00	3	7.1	21.4
	40.00	2	4.8	26.2
	41.00	4	9.5	35.7
	42.00	1	2.4	38.1
	43.00	3	7.1	45.2
	44.00	7	16.7	61.9
	45.00	3	7.1	69.0
	47.00	1	2.4	71.4
	48.00	6	14.3	85.7
	50.00	6	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Sumber data: Hasil olahan Angket, 2023

Berdasarkan Tabel 5.1.1.6 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 (2,38%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok rata-rata dan sebanyak 26 (61,90) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya sebanyak 15 (35,72) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata.

Selanjutnya distribusi data skor jawaban responden tentang Kinerja Karyawan pada PT. Admiral Lines Jakarta tersebut, dapat disajikan dalam bentuk histogram, sebagaimana tampak didalam grafik 5.1.1.3 berikut ini.

Grafik 5.1.1.3 Histogram Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dari grafik 5.1.1.3 terlihat bahwa penumpukan batang yang lebih banyak terjadi pada kelas interval yang keenam, kelima, dan keenam. Adapun jumlah proporsinya 1 (2,38%) responden memiliki skor nilai dalam kelompok rata-rata dan sebanyak 26 (61,90) responden memiliki skor nilai dalam kelompok diatas rata-rata. Sedangkan sisanya sebanyak 15 (35,72) responden memiliki skor nilai dalam kelompok dibawah rata-rata.

Dengan demikian dalam batas-batas data yang terkumpulan tersebut, dapat dikemukakan bahwa tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Admiral Lines Jakarta tergolong dalam kategori yang relatif baik.

5.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

a) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Disiplin Kerja (X_1) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi

28 for Windows, data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* ($N = 10$) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5.1.2.1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	26.6000	154.933	.897	.962
Pernyataan 2	26.9000	136.100	.879	.947
Pernyataan 3	27.4000	128.933	.941	.943
Pernyataan 4	27.3000	138.900	.891	.956
Pernyataan 5	27.0000	133.556	.882	.946
Pernyataan 6	26.4000	131.156	.871	.946
Pernyataan 7	26.4000	130.267	.782	.951
Pernyataan 8	26.8000	124.844	.892	.945
Pernyataan 9	26.9000	130.767	.895	.945
Pernyataan 10	27.4000	135.600	.825	.948

Sumber data : Hasil olahan Angket, 2023

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dilihat pada tabel Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X_1). Oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,666 maka variabel Disiplin Kerja (X_1) dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0.897, pertanyaan kedua sebesar 0.879, pertanyaan ketiga sebesar 0.941, pertanyaan keempat sebesar 0.891, pertanyaan kelima sebesar 0.882, pertanyaan keenam sebesar 0.871, pertanyaan ketujuh sebesar 0.782, pertanyaan kedelapan sebesar 0.892, pertanyaan kesembilan sebesar 0.895, serta pertanyaan kesepuluh sebesar 0.825. Sehingga keseluruhan dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan $>$ dari r_{tabel} dapat dilihat tabel 5.1.2.2 dibawah ini :

Tabel 5.1.2.2 Perbandingan Hasil r_{hitung} Dengan r_{tabel} Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan	DISIPLIN KERJA (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.897	0,666	Valid
2	0.879	0,666	Valid
3	0.941	0,666	Valid
4	0.891	0,666	Valid
5	0.882	0,666	Valid
6	0.871	0,666	Valid
7	0.782	0,666	Valid
8	0.892	0,666	Valid
9	0.895	0,666	Valid
10	0.825	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,954 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,954 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 5.1.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

b) Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Pengembangan Karier (X_2) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan soal ada 10 pertanyaan, sebagai berikut :

Tabel 5.1.2.4 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	27.0000	145.556	.732	.954
Pernyataan 2	27.7000	111.789	.951	.921
Pernyataan 3	28.2000	130.178	.846	.939
Pernyataan 4	28.3000	122.011	.695	.937
Pernyataan 5	28.0000	117.111	.886	.925
Pernyataan 6	27.4000	114.933	.872	.925
Pernyataan 7	27.4000	114.489	.770	.931
Pernyataan 8	27.8000	109.067	.891	.924
Pernyataan 9	27.9000	114.544	.896	.924
Pernyataan 10	28.4000	119.156	.824	.928

Sumber data: Hasil olahan Angket, 2023

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas Pengembangan Karier (X_2), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,666, maka variabel Pengembangan Karier (X_2) yakni pernyataan pertama sebesar 0.732, pertanyaan kedua sebesar 0.951, pertanyaan ketiga sebesar 0.846, pertanyaan keempat sebesar 0.745, pertanyaan kelima sebesar 0.886, pertanyaan keenam sebesar 0.872, pertanyaan ketujuh sebesar 0.770, pertanyaan kedelapan sebesar 0.891, pertanyaan kesembilan sebesar 0.896, pertanyaan kesepuluh sebesar 0.824. Dimana keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan $>$ dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 5.1.2.5 berikut ini.

Tabel 5.1.2.5 Perbandingan Hasil r_{hitung} Dengan r_{tabel} Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Pertanyaan	PENGEMBANGAN KARIER (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.732	0,666	Valid
2	0.951	0,666	Valid
3	0.846	0,666	Valid
4	0.695	0,666	Valid
5	0.886	0,666	Valid
6	0.872	0,666	Valid
7	0.770	0,666	Valid
8	0.891	0,666	Valid
9	0.896	0,666	Valid
10	0.824	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Pengembangan Karier (X_2) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,938 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,938 > 0,666$ maka instrumen variabel Pengembangan Karier (X_2) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1.2.6 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.938	10
------	----

c). Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 5.1.2.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	26.8000	164.844	.876	.966
Pernyataan 2	27.5000	128.500	.962	.937
Pernyataan 3	28.2000	130.178	.936	.939
Pernyataan 4	28.1000	139.878	.865	.951
Pernyataan 5	27.8000	134.622	.884	.941
Pernyataan 6	27.2000	132.178	.874	.941
Pernyataan 7	27.2000	131.733	.772	.946
Pernyataan 8	27.6000	125.600	.901	.940
Pernyataan 9	27.7000	131.789	.898	.940
Pernyataan 10	28.2000	136.400	.836	.943

Sumber data : Hasil olahan Angket, 2023

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0,666. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan $>$ dari r_{tabel} (0,666) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid yakni pernyataan pertama sebesar 0.876, pertanyaan kedua sebesar 0.962, pertanyaan ketiga sebesar 0.936, pertanyaan keempat sebesar 0.865, pertanyaan kelima 0.884, pertanyaan keenam sebesar 0.874, pertanyaan ketujuh sebesar 0.772, pertanyaan kedelapan sebesar 0.901, pertanyaan kesembilan sebesar 0.898, pertanyaan kesepuluh sebesar 0.836. Dimana secara keseluruhan dapat dinyatakan valid sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan $>$ dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 5.1.2.8 dibawah ini.

Tabel 5.1.2.8 Perbandingan Hasil r_{hitung} Dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.876	0,666	Valid
2	0.962	0,666	Valid
3	0.936	0,666	Valid
4	0.865	0,666	Valid
5	0.884	0,666	Valid
6	0.874	0,666	Valid
7	0.772	0,666	Valid
8	0.901	0,666	Valid
9	0.898	0,666	Valid
10	0.836	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,950 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,950 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 5.1.2.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (X_1 , dan X_2) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, baik pertanyaan/pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelaskan dalam tabel 5.1.2.10 berikut ini :

Tabel 5.1.2.10 Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel Independen Dependen

keterangan	DISIPLIN KERJA (X_1)	PENGEMBANGAN KARIER (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,954	0,938	0,950

Sumber : Data diolah, 2024

Analisis Data Penelitian

5.2.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X_1 , dan X_2) maupun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Chi kuadrat (X^2) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2.1.1 Hasil Analisis Chi Square

Test Statistics

	Disiplin Kerja (X_1)	Pengembangan Karier (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Chi-Square	18.048 ^a	6.905 ^a	18.000 ^b
df	12	12	13
Asymp. Sig.	.114	.864	.158

a. 13 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.2.

b. 14 cells (100.0%) have expected frequencies less

than 5. The minimum expected cell frequency is 3.0.

Hasil uji normalitas variabel Disiplin Kerja (X_1), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 8.783, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 17 adalah sebesar 27,587 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Pengembangan Karier (X_2) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 11,609 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 24 adalah sebesar 35,415 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Pengembangan Karier (X_2) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 11.652 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 16 adalah sebesar 26,236 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

5.2.2 Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input dilihat pada tabel 5.2.2.1 berikut ini.

Tabel 5.2.2.1 Hasil Analisis Korelasi Parsial

		Disiplin Kerja (X_1)	Pengembangan Karier (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_1)	Pearson Correlation	1	.880**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
Pengembangan Karier (X_2)	Pearson Correlation	.880**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.949**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

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

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows pada tabel 5.2.2.1 tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- a) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,949 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,949. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,949^2 \times 100\% = 0,901 \times 100\% = 90,1\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh sebesar 90,1% dan sisanya sebesar 09,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

b) Pengaruh Variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial antara variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,855 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,855. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,855^2 \times 100\% = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$$

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh sebesar 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

5.2.3 Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut:

Tabel 5.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Secara

Bersama-Sama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.902	.897	2.75761	1.902

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,950 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,902 atau 90,2%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2.3.2 Nilai Koefisien Korelasi Dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:183)

5.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.771	2.051		2.814 .008
	Disiplin Kerja (X1)	.828	.100	.873	8.287 .000
	Pengembangan Karier (X2)	.664	.077	.656	4.820 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 5,771 + 0,828 X_1 + 0,664 X_2$$

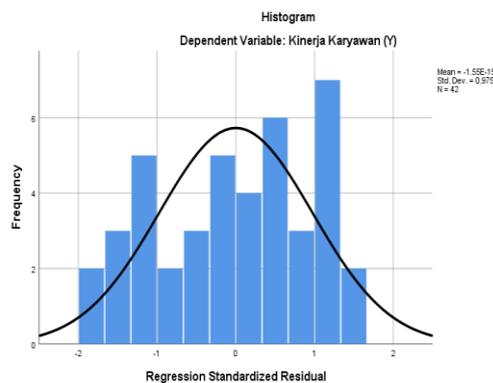
Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 5,771 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Pengembangan Karier (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 5,771 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 5,771 menggambarkan Kinerja Karyawan (Y) rata-rata jika Disiplin Kerja (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) nilainya nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,828. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,828 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Pengembangan Karier (X_2) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y) adalah sebesar 0,664. Hal ini berarti jika variabel Pengembangan Karier (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,664 dengan asumsi variabel Pengembangan Karier (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_1) dianggap konstan.

Untuk lebih jelas lihat grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Admiral Lines Jakarta dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows sebagai berikut.

Grafik 5.2.4.1 Histogram Dependent Variable Kinerja Karyawan (Y)



Uji t

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini diantaranya adalah Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Pengembangan Karier (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

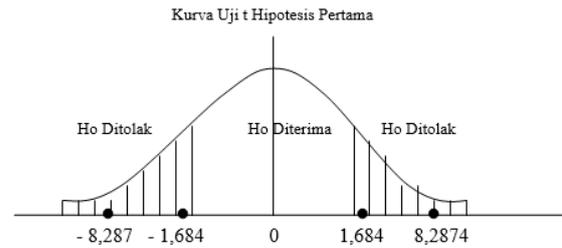
Tabel 5.2.5.1 Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Disiplin Kerja (X_1)	0,828	0,100	8,287	1,684
Pengembangan Karier (X_2)	0,664	0,077	4,820	1,684

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

Berikut ini hasil uji t antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :

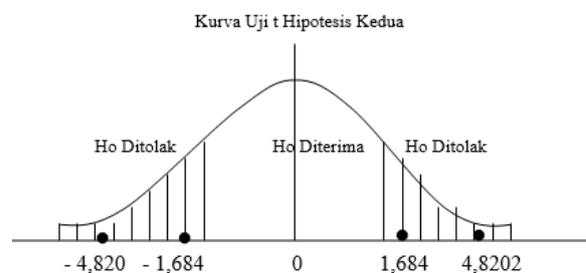
Gambar 5.2.5.1 Kurva Uji t Pertama



Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 8,287 $>$ $t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Berikut ini uji t antara variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:

Gambar 5.2.5.2 Kurva Uji t Kedua



Dari hasil uji hipotesis antara variabel Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 4,820 $>$ $t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

5.2.6 Uji F (Anova)

Untuk mengetahui hasil uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini.

Tabel 5.2.6.1 Hasil Uji F Secara Bersama-Sama

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2743.999	2	1371.999	180.421	.000 ^b
Residual	296.573	39	7.604		
Total	3040.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 180,421 dimana lebih besar dari $F_{tabel (41)}$ sebesar 2,830 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000

$< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

5.2 Interpretasi Data

Berdasarkan pada hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,949. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,949^2 \times 100\% = 0,901 \times 100\% = 90,1\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 90,1% dan sisanya sebesar 9,9% disebabkan oleh faktor yang lainnya seperti motivasi, disiplin, pelatihan dan lain sebagainya yang tidak diamati oleh penulis secara keseluruhan.

Sedangkan variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,855. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,855^2 \times 100\% = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karier mempunyai pengaruh sebesar 73,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 26,9% disebabkan oleh faktor lainnya seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kerja, profesionalisme kerja, pelatihan, motivasi, disiplin, dan lain sebagainya yang tidak diamati oleh penulis.

Secara simultan hasil analisis data diinterpretasikan variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisisnya antara variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai R sebesar 0,950 tingkat pengaruhnya sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,902 atau 90,2%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif dan secara nyata bahwa ada pengaruh yang sangat kuat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa yang telah peneliti lakukan, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut ini:

- Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parsial sebesar 0,949 berarti ada pengaruh kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 90,1%. Hal ini di buktikan dengan uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,287 > t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh sangat signifikan.
- Berdasarkan hasil perhitungan berpengaruh positif variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai parsial sebesar 0,855 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 73,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,820 > t_{0,05 (40)} = 1,684$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti berpengaruh signifikan.

Secara simultan pengaruh positif variabel disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai korelasi secara simultan sebesar 0,950 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,902 atau 90,2%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau F_{hitung} variabel disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 180,421 dimana lebih besar dari $F_{tabel (41)}$ sebesar 2,830 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

5. REFERENSI

- Abdurrahmat Fathoni, 2016, *Peningkatan Profesionalitas Guru*, Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Dolet Unaradjan, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2015, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 28*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Kencana, Jakarta
- Elbandiansyah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Badan Penerbit IRDH. Malang.

- Floriana, 2018, *Huntington's Disease: Mechanisms of Pathogenesis and Therapeutic Strategies*.
- Gary Dessler, 2016, *Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai*, Badan Penerbit BPFE., Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2016. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta,
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hartatik Puji Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Henry Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta:
- J. Supranto. 2015, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2019., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Badan Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Miftahuljannah & Islami, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sufocindo (Persero) Jakarta*. Badan Penerbit Cakrawala, XVII(2), 171-178.
- M. Maruf Abdullah, 2018, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Muhamad Sandy, 2016, "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- R. Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Badan Penerbit PT. Rajagrafindo, Depok.
- Rivai Veithzal, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Badan Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Pabundu Tika, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.,
- Sujana, Nana, 2015, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2023. *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta,
- Sonny Harsono, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2015, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Supomo & Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Widodo, 2016, *Otonomi Desa: Merupakan otonomi Yang Asli Bulat dan Utuh*. Badan Penerbit, Rajawali Pers. Jakarta,
- Wilson Bangun, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengembangan Karier Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Agusti, W., Purwanti, P., & Lestari, S. (2017). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Sikap Sosial Siswa Kelas Xi Akuntansi Smk Negeri 3 Pontianak*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 7(5).
- Purnomo & Romat Saragih . (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat*. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 45-50
- Sirait Jumaira. 2016. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources*

Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42 (1): 189-198.

Uhing Y., 2019, *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.