

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Keterlibatan Astra dalam industri *real estat* lebih dari sekadar proyek properti dan mencakup perusahaan pemilik pengelola gedung (*building management*) yang dipimpin oleh presiden direktur Frans Surjadi yang didirikan oleh Astra Group sebagai entitas korporat dan kantor yang dijalankan oleh PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

Sesuai dengan akta pendirian, PT Samadista Karya didirikan pada tanggal 25 April 2008, dan saat ini beroperasi *leassing office* pada Menara FIF.

Menara FIF dan Grha Asuransi Astra adalah gedung perkantoran yang diubah menjadi markas dua anak perusahaan milik PT Astra Internasional Tbk, yaitu PT *Federal International Finance* (FIF) dan PT Asuransi Astra Buana (AAB).

Ruang kantor di Jalan TB Simatupang pada awalnya dimiliki oleh PT Asuransi Astra Buana (AAB) Oleh karena itu, FIF Tower dan Grha Asuransi Astra menjadi nama yang lebih tepat untuk bangunan ini. Melalui PT Menara Astra, lahan tersebut kemudian diakuisisi oleh PT Astra International Tbk. Alhasil, pengelola gedung perkantoran saat ini dimiliki dan dikelola oleh PT Samadista Karya Jakarta Selatan yang bertugas memastikan seluruh fasilitas gedung berfungsi dengan baik. *well-mantained*, dan sesuai dengan peraturan keselamatan. PT Astra Internasional Tbk mengambil alih 99,7% kepemilikan PT Samdista

Karya pada tahun 2014. Lalu pada maret 2015, PT Samadista Karya Jakarta Selatan mengoperasikan bisnisnya secara mandiri.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT Samadista Karya Di Jakarta Selatan

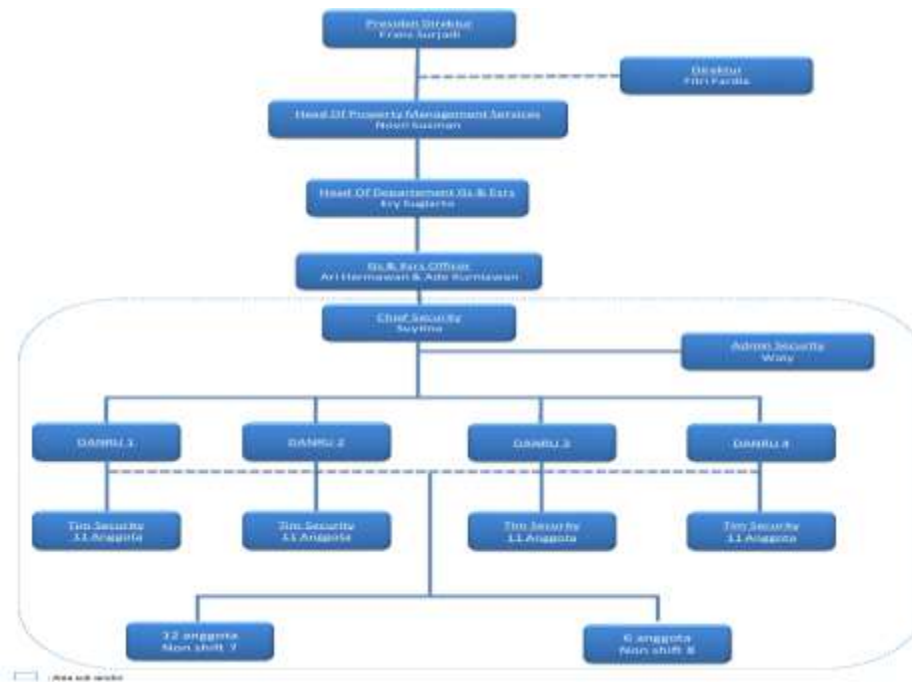
“menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik di bidang keamanan dengan aman, nyaman, dan terpercaya bagi karyawan maupun tamu (customer) yang berada di lingkungan kawasan perkantoran astra.”

2. Misi PT Samadista Karya Di Jakarta Selatan

Menciptakan Sistem Manajemen Keamanan (SMK) yang siap memberikan rasa aman dan nyaman melalui pelayanan keamanan yang profesional dan responsif.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan, karena memungkinkan pembagian tugas yang jelas dan efisien. Melalui struktur ini, hubungan kerja, tanggung jawab, dan wewenang dari setiap posisi dapat terdefiniskan dengan baik, sehingga mendorong terciptanya koordinasi yang efektif. Di bawah ini adalah Struktur Organisasi PT Samadista Karya Di Jakarta Selatan:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan

Struktur organisasi PT Samadista Karya pada bagian keamanan menunjukkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dari setiap posisi. Berikut adalah uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan sesuai struktur organisasi:

1. Presiden Direktur

- a. Menetapkan kebijakan dan strategi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Bertanggung jawab penuh atas pencapaian visi dan misi perusahaan.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja seluruh direktorat, termasuk manajemen keamanan.

2. Direktur

- a. Membantu Presiden Direktur dalam pengambilan keputusan strategis.

- b. Mengawasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, termasuk keamanan dan pengelolaan properti.

3. *Head of Property Management Services*

- a. Mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan manajemen properti.
- b. Memastikan operasional keamanan properti berjalan secara efektif.
- c. Melaporkan perkembangan kegiatan keamanan kepada manajemen atas.

4. *Head of Departement GS & ESRS*

- a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan *General Services* dan *Environment Social Responsibility and Security (ESRS)*.
- b. Menyusun perencanaan dan pengawasan atas kegiatan operasional keamanan dan pelayanan umum.
- c. Berkoordinasi dengan bagian keamanan dalam pelaksanaan tugas lapangan.

5. *GS & ESRS Officer*

- a. Melaksanakan kegiatan operasional pelayanan umum dan keamanan sesuai SOP.
- b. Membantu koordinasi pelaksanaan pengamanan dengan *Chief Security*.
- c. Menyusun laporan kegiatan harian/mingguan kepada atasan langsung.

6. Chief Security

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pengamanan di lingkungan perusahaan.
- b. Mengatur pembagian tugas Danru (Komandan Regu) dan tim keamanan.
- c. Memberikan pelatihan, pengarahan, dan pengawasan terhadap personel keamanan.
- d. Melakukan evaluasi terhadap situasi keamanan dan penyusunan strategi pengamanan.

7. Admin Security

- a. Mengelola administrasi dan dokumentasi keamanan, termasuk jadwal shift dan absensi anggota.
- b. Menyusun laporan kegiatan harian, mingguan, dan bulanan.
- c. Mendukung kelancaran operasional dengan menyediakan data administrasi keamanan yang dibutuhkan.

8. Danru (Komandan Regu) 1, 2, 3, dan 4

- a. Memimpin dan mengawasi tim keamanan dalam satu regu.
- b. Melaksanakan instruksi dari Chief Security dalam pelaksanaan tugas harian.
- c. Membuat laporan kejadian dan kondisi keamanan di wilayah tugas masing-masing.
- d. Menjaga kedisiplinan dan kinerja anggota tim keamanan di bawah koordinasinya.

9. Tim Security

- a. Melaksanakan tugas penjagaan dan pengamanan area perusahaan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan kerja.
- c. Melakukan patroli rutin serta pengawasan terhadap akses keluar-masuk.
- d. Melaporkan kejadian mencurigakan atau pelanggaran keamanan kepada Danru.

10. Anggota Non Shift

- a. Melaksanakan tugas pengamanan tambahan di luar jam kerja reguler atau dalam kegiatan khusus.
- b. Membantu kelancaran operasional saat terjadi lonjakan kebutuhan pengamanan.
- c. Dikoordinasikan langsung oleh Danru atau Chief Security sesuai kebutuhan operasional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk analisis pendahuluan, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan responden yang memiliki objek penelitian. Berdasarkan uraian sebelumnya, responden penelitian ini terdiri dari 82 orang yang memenuhi ketentuan atau kriteria yang telah ditetapkan. Responden kemudian dianalisis berdasarkan informasi utama yang diberikan. Berikut ini akan diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berikut ini disajikan pada tabel frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	50	61.0	61.0	61.0
	Laki-Laki	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (61,0%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 32 orang (39,0%).

2. Usia Responden

Responden pada penelitian ini memiliki usia yang berbeda-beda. Usia dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Kriteria Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	61	74.4	74.4	74.4
	26 - 30 Tahun	12	14.6	14.6	89.0
	31 - 40 Tahun	5	6.1	6.1	95.1
	> 41 Tahun	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah, 2025)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa, responden berusia < 25 tahun sebanyak 61 orang (74,4%), responden yang berusia antara 26 - 30 tahun sebanyak 12 orang (14,6%), responden yang berusia antara

31 - 40 tahun sebanyak 5 orang (6,1%), sedangkan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 4 orang (4,9%).

3. Lama Bekerja Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja yang berbeda-beda.

Lama bekerja dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	14	17.1	17.1	17.1
	2 - 3 Tahun	37	45.1	45.1	62.2
	4 - 5 Tahun	16	19.5	19.5	81.7
	> 6 Tahun	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.3 jumlah responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 14 orang (17,1%), responden yang bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 37 orang (45,1%), responden yang bekerja selama 4-5 tahun sebanyak 16 orang (19,5%), dan responden yang bekerja selama > 6 tahun sebanyak 15 orang (18,3%).

4. Pendidikan Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki jenis pendidikan yang berbeda-beda. Jenis pendidikan dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4
Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	51	62.2	62.2	62.2
	D3	1	1.2	1.2	63.4
	S1	28	34.1	34.1	97.6
	S2	2	2.4	2.4	100.0

Total	82	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 51 orang (62,2%), responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (1,2%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang (34,1%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,4%).

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 82 orang responden melalui penyebaran kuesioner maka dalam penelitian ini digunakan skala likert yang menghasilkan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam berbagai rentang nilai, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018:95)

Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian pada tanggapan responden menurut item pernyataan tiap variabel sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin diukur menggunakan Lima indikator dan dioperasionalkan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin (X_1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kehadiran										
1	Saya berkomitmen untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	39	34	6	2	1	354	82	4.31	SB
2	Saya akan memastikan kehadiran yang disiplin sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan.	34	33	11	2	2	341	82	4.15	B
Skor Rata-Rata									4.23	SB
Tingkat Kewaspadaan										
No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					skor	Jumlah	Mean skor	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
3	Saya akan selalu menjaga fokus dan kesiapsiagaan dalam melaksanakan setiap tugas di tempat kerja.	27	32	21	1	1	329	82	4.01	B
4	Saya berkomitmen untuk memperhatikan detail dan mengantisipasi kemungkinan kesalahan atau bahaya di lingkungan kerja.	26	31	18	5	2	320	82	3.90	B
Skor Rata-Rata									3.95	B
Ketaatan Pada Standar Kerja										
5	Saya berkomitmen untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku.	34	36	11	0	1	348	82	4.24	SB

6	Adanya sanksi bagi karyawan yang indisipliner	20	42	17	2	1	324	82	3.95	B
Skor Rata-Rata									4.09	B
Ketaatan Pada Praturan Kerja										
7	Saya akan mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku tanpa pengecualian.	20	33	20	7	2	308	82	3.75	B
8	Saya berjanji untuk menaati kebijakan perusahaan dan menghormati keputusan yang telah ditetapkan.	20	42	14	5	1	321	82	3.91	B
Skor Rata-Rata									3.83	B
Etika Kerja										
9	Saya akan bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan menghormati rekan kerja di setiap situasi	34	31	14	2	1	341	82	4.15	B
10	Saya akan menjaga sikap profesional, menghormati sesama, dan menjalankan tugas dengan integritas tinggi.	29	35	11	5	2	330	82	4.02	B
Skor Rata-Rata									4.08	B
	Jumlah	283	349	143	31	14	3316	820	4.03	B
	Persentase (%)	34.5%	42.5%	17.4%	3.78%	1.70%		100		

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah), 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4.03 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan masuk dalam kategori **Baik**. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel Disiplin Kerja adalah pernyataan “saya berkomitmen untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.” dengan nilai rata-rata sebesar 4,31. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “saya akan mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku tanpa pengecualian.” dengan nilai rata-rata 3,75.

2. Analisis Deskriptif Pengembangan karir (X₂)

Pada variabel Pengembangan Karir terdiri dari 5 (Lima) indikator yang dioperasionalkan menjadi 10 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Jawaban Variabel Pengembangan Karir(X₂)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Pendidikan										
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan guna mendukung pengembangan karir.	32	27	17	4	2	329	82	4.01	B
2	Saya merasa pendidikan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini.	16	29	18	16	3	285	82	3.47	B
Skor Rata-Rata									3.74	B
Pelatihan										
3	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan posisi saya.	20	31	23	6	2	307	82	3.74	B
4	Pelatihan yang saya terima meningkatkan keterampilan dan kesiapan saya untuk jenjang karir berikutnya.	25	32	16	8	1	318	82	3.82	B
Skor Rata-Rata									3.80	B
Mutasi										
5	Saya merasa mutasi yang dilakukan perusahaan memberi pengalaman baru yang mendukung pengembangan karir.	21	25	23	10	3	297	82	3.67	B
6	Proses mutasi di perusahaan dilakukan secara adil dan mempertimbangkan kemampuan karyawan.	18	31	17	10	6	291	82	3.54	B
Skor Rata-Rata									3.58	B
Promosi Jabatan										

7	Saya memiliki peluang yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan ini.	18	27	27	6	4	295	82	3.59	B
8	Proses promosi di perusahaan dilakukan secara transparan dan berdasarkan kinerja.	18	28	22	8	6	290	82	3.53	B
Skor Rata-Rata									3.56	B
Masa Kerja										
9	Lama masa kerja saya di perusahaan memberikan keuntungan dalam pengembangan karir	18	27	22	14	1	293	82	3.57	B
10	Semakin lama saya bekerja di perusahaan, semakin besar peluang saya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.	22	25	17	14	4	293	82	3.57	B
Skor Rata-Rata									3.57	B
	Jumlah	208	282	202	96	32	3998	820	3.65	B
	Persentase (%)	25.3%	34.3%	24.6%	11.7%	3.9%		100		

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah), 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,65 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir karyawan di PT. Samadista Karya Jakarta Selatan masuk dalam kategori **Baik**. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel pengembangan karir adalah pernyataan “perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan guna mendukung pengembangan karir.dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “proses promosi di perusahaan dilakukan secara transparan dan berdasarkan kinerja” dengan nilai rata-rata 3,53.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 (lima) indikator yang dioperasionalkan menjadi 10 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Jawaban Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kualitas										
1	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	29	39	12	1	1	340	82	4.14	B
2	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas untuk meminimalkan kesalahan.	25	38	17	1	1	331	82	4.03	B
Skor Rata-Rata									4.08	B
Kuantitas										
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas sesuai dengan target yang diberikan.	17	37	24	4	0	313	82	3.81	B
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam volume yang tinggi tanpa mengurangi kualitas.	21	33	13	15	0	306	82	3.73	B
Skor Rata-Rata									3.77	B
Ketetapan Waktu										
5	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	24	35	16	7	0	322	82	3.92	B
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	21	42	17	2	0	328	82	4.00	B
Skor Rata-Rata									3.96	B
Efektifitas										
7	Saya menggunakan sumber daya (waktu, alat, dan tenaga) secara efisien dalam bekerja.	24	35	20	2	1	325	82	3.96	B
8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan metode kerja yang paling efektif.	20	43	12	6	1	321	82	3.91	B
Skor Rata-Rata									3.93	B
Kemandirian										

9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa banyak bergantung pada arahan.	16	33	20	9	4	276	82	3.36	CB
10	Saya mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi.	22	31	19	10	0	311	82	3.79	B
Skor Rata-Rata									3.57	B
Jumlah		219	356	170	57	8	3173	820	3.86	B
Persentase (%)		26.7%	43.4%	20.7%	6,9%	0.9%		100		

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket (Data Diolah), 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,86 nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval sebesar 3,40 – 4,19. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Samadista Karya Jakarta Selatan masuk dalam kategori **Baik**. Adapun pernyataan paling tinggi dalam variabel kinerja karyawan adalah pernyataan “saya selalu memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.” dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Sementara pernyataan paling rendah adalah pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa banyak bergantung pada arahan.” dengan nilai rata-rata 3,36.

4.2.3 Uji Instrument

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas daftar pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Valid tidaknya butir-butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan mengkonsultasikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari tabel r untuk $df = n - 2$, atau dalam

penelitian ini $df = 82 - 2 = 80$ dengan nilai signifikannya sebesar 5% di peroleh angka 0,217. Dengan kriteria sebagai berikut: (1) $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dikatakan valid. (2) $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

a. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja. Hasil uji validitas Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,704	0,217	Valid
2	0,679	0,217	Valid
3	0,747	0,217	Valid
4	0,783	0,217	Valid
5	0,718	0,217	Valid
6	0,818	0,217	Valid
7	0,759	0,217	Valid
8	0,699	0,217	Valid
9	0,740	0,217	Valid
10	0,737	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,217, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator disiplin kerja adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item pertanyaan variabel Pengembangan Karir. Hasil uji validitas pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,713	0,217	Valid
2	0,736	0,217	Valid
3	0,777	0,217	Valid
4	0,770	0,217	Valid
5	0,792	0,217	Valid
6	0,838	0,217	Valid
7	0,735	0,217	Valid
8	0,721	0,217	Valid
9	0,785	0,217	Valid
10	0,816	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel 0,217, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel pengembangan karir adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas instrumen dilakukan pada 10 item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji validitas Kinerja Karyawan sebagai berikut.

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,610	0,217	Valid
2	0,745	0,217	Valid
3	0,766	0,217	Valid
4	0,774	0,217	Valid
5	0,812	0,217	Valid
6	0,739	0,217	Valid
7	0,729	0,217	Valid
8	0,733	0,217	Valid
9	0,731	0,217	Valid
10	0,760	0,217	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel 0,217, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Arikunto (2017:88) menyatakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.” Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,600.

Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,600$ maka variabel dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin (X1)	0,906	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,923	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Disiplin, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat dalam analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak menjadi bias. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov. Apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov $< 0,05$, maka data terdistribusi tidak normal,

sebaliknya apabila nilai signifikansi kolmogorov-smirnov $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized
			Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.54113857
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.082
	Negative		-.056
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.185
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

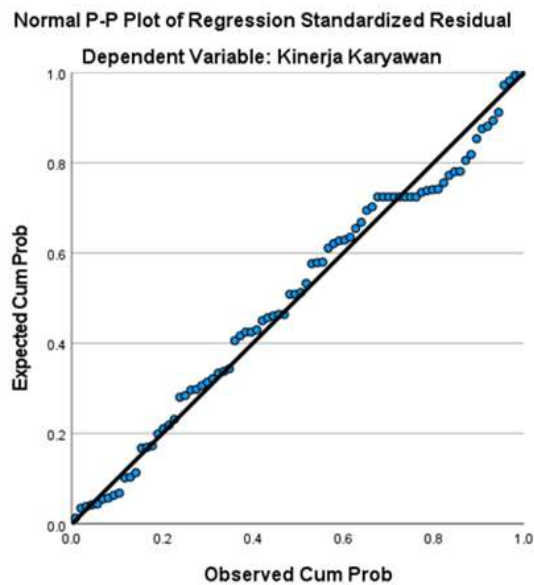
c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot

Dari gambar Probability Plot dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:106) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi tidak adanya Multikolinearitas dengan melihat besaran nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.043	3.203		4.072	.000			
	Disiplin	.226	.094	.225	2.395	.019	.669	1.495	
	Pengembangan Karir	.458	.074	.578	6.154	.000	.669	1.495	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolineritas diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin dan variabel Pengembangan Karir masing-masing sebesar 0,699 yang nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 1.495 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga model pada model regresi tidak terjadi multikolineritas sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengukurnya dengan menggunakan uji glejser. Metode gletser-test dilakukan dengan mengabsolutkan nilai residual. Setelah dilakukan pengabsolutan maka nilai absolut tersebut diregres untuk

mengetahui seberapa besar signifikan yang ditimbulkan oleh variabel-variabel yang diuji. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedasitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.438	1.951		3.299	.001
	X1	-.068	.057	-.160	-1.178	.242
	X2	-.004	.045	-.013	-.093	.926

a. Dependent Variable: Abs_RES

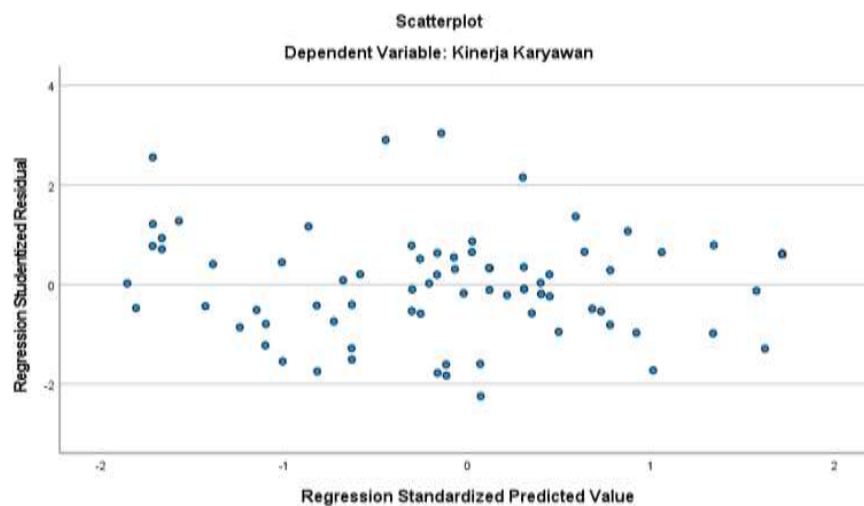
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Disiplin dan Pengembangan Karir lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan. Cara lain untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot. Adapun ketentuan bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan pada gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama yang lain, model regresi yang lain adalah

model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi akan dilakukan dengan menggunakan pengujian Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
> 2,9	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2017:88)

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.522	4.598	1.858

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disipin

b. Dependent Variable: Kinerja Kaaryawan
sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.17, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,858 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4.2.5 Uji Regresi Linier

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik

atau menurunnya keadaan variabel dependen dilakukan dengan cara menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Tabel 4. 18
Regresi Linier Sederhana Disiplin (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.290	3.819		4.266
	Disiplin	.560	.093	.557	6.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=16,290+0,560X_1$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai Nilai (a) atau konstanta sebesar 16,290 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,290.
- b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,560 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan.

Tabel 4. 19
Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir(X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.425	2.349		.000
	Pengembangan Karir	.561	.063	.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=18,425+0,561X_2$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 18,425 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pengembangan karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,425.
- b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,561 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561 satuan.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.043	3.203		4.072	.000
	Disiplin	.226	.094	.225	2.395	.019
	Pengembangan Karir	.458	.074	.578	6.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,043 + 0,226X_1 + 0,458X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,043 artinya jika variabel Disiplin dan Pengembangan Karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13,043.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,226 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Pengembangan karir) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,226.
- c. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,458, menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Disiplin) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,458.

4.2.6 Uji Koefisien Korelasi

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4. 21
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang (cukup kuat)
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:185)

1. Uji Korelasi Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 22
Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)

Correlations		Disipin	Kinerja Kaaryawan
Disipin	Pearson Correlation	1	.557**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja Kaaryawan	Pearson Correlation	.557**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,557 masuk dalam interpretasi 0,40 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat).

2. Uji Korelasi Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 23
Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

		Correlations	
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,707 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

3. Uji Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Tabel 4. 24

Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R	Adjusted	Std. Error	R Square	Change Statistics			Sig. F
		Square	R Square	of the	Change	F	df1	df2	Change
				Estimate		Change			
1	.731 ^a	.534	.522	4.59826	.534	45.262	2	79	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,731, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4.2.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas, Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:135).

1. Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Hasil uji koefisien determinasi Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 25
Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.302	5.55792

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,311 yang artinya variabel Disiplin (X₁) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Hasil uji koefisien determinasi Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.494	4.73241

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,500 yang artinya Pengembangan Karir (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0%, sedangkan sisanya

sebesar 50,0% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji koefisien determinasi Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.522	4.59826

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,534 yang artinya variabel Disiplin dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat sig. 5%, (DF) n-2. Hasilnya jika nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Jika nilai thitung < ttabel maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ dan

dengan derajat kebebasan $DF (n-2) = 82-2 = 80$ diperoleh $t_{tabel} = 1.990$. Hasil pengujian hipotesis parsial sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis (X_1) Terhadap (Y)

Hasil uji Hipotesis Parsial Disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.290	3.819	4.266	.000
	Disiplin	.560	.093	.557	6.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 6.003 > $t_{tabel} 1.990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

b. Uji Hipotesis (X_2) Terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis parsial Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 29
Uji t Parsial (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18.425	2.349		7.844	.000
	Pengembangan Karir	.561	.063	.707	8.947	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 8,947 > ttabel 1,990 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y), dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05. Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1$ ($3 - 1$) = 2 dan df penyebut $n - k - 1$ ($82 - 2 - 1$) = 79, sehingga F_{tabel} bernilai 3,112. Hasil uji F simultan antara Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 30
Hasil Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1914.025	2	957.013	45.262	.000 ^b
	Residual	1670.377	79	21.144		
	Total	3584.402	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} 45,262 > F_{tabel} 3,112$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin dan Pengembangan Karir maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,290 + 0,560X_1$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 16,290 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,290. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,560 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin sebesar 0,557 masuk dalam interpretasi 0,40 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Yang artinya tingkat hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,311 yang artinya variabel Disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Nilai thitung $6.003 > t_{\text{tabel}} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Andi Sopandi (2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Veritia, Lili Sularmi, Feb Amni Hayati (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Wau.J (2021) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,425 + 0,561X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 18,425 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pengembangan karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,425. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,561 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,561 satuan. Nilai korelasi variabel pengembangan karir sebesar 0,707 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien

determinasi RSquare sebesar 0,500 yang artinya Pengembangan Karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0%, sedangkan sisanya sebesar 50,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 8,947 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Anandita, S., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh nggela, D., Afuan, M., dan Dika, R. P. (2024). menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Fritasari Maulidha dan Melda Wiguna (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 13,043 + 0,226X_1 + 0,458X_2$ Konstanta sebesar 13,043 artinya jika variabel Disiplin dan variabel Pengembangan Karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 13,043. Koefisien regresi variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,226 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya

(Pengembangan Karir) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,458, menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Disiplin) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,458. Nilai korelasi variabel pengembangan Disiplin (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,731, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 0,534 yang artinya variabel Disiplin dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung 45,262 > Ftabel 3,112 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ni Komang Ayu Pratiwi, A.A. Putu Agung dan Ni. Putu Nita Anggraini (2022), menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siska Yunanti, (2023), menyatakan bahwa Disiplin dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan

Arindi Damayanti dan Mitri Nelsi (2024) membuktikan bahwa Disiplin dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.