



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELEMARKETING PADA PT TRADISI UNTUK SEMESTA CABANG CIBUBUR JAKARTA TIMUR

Herman¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: Hermanfaturiazam.hf@gmail.com¹, dosen01015@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to analyze the effect of career development and work discipline on the performance of telemarketing employees at PT Tradisi Untuk Semesta, Cibubur Branch, East Jakarta, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a saturated sampling technique, resulting in a total sample of 76 respondents. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that career development has a significant effect on employee performance, with a *t* value of 4.585 greater than the *t* table value of 1.666, a simple linear regression equation of $Y = 29.911 + 0.270X_1$, and a coefficient of determination of 22.1%. Work discipline also has a significant effect on employee performance, with a *t* value of 6.414 greater than the *t* table value of 1.666, a simple linear regression equation of $Y = 27.677 + 0.332X_2$, and a coefficient of determination of 35.7%. Simultaneously, career development and work discipline have a significant effect on employee performance, as indicated by an *F* value of 70.508, which is greater than the *F* table value of 3.12. The resulting multiple linear regression equation is $Y = 13.343 + 0.318X_1 + 0.370X_2$. The correlation coefficient of 0.812 indicates a strong relationship, with a coefficient of determination of 51.7%, while the remaining 48.3% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: career development, work discipline, employee performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telemarketing pada PT Tradisi Untuk Semesta Cabang Cibubur, Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 4,585 > *t* tabel 1,666, regresi linear sederhana $Y = 29,911 + 0,270X_1$ dan koefisien determinasi sebesar 22,1%. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung 6,414 > *t* tabel 1,666, regresi linear sederhana $Y = 27,677 + 0,332X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 35,7%. Secara simultan, pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 70,508 lebih besar dari *F* tabel 3,12. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah $Y = 13,343 + 0,318X_1 + 0,370X_2$. Hasil uji korelasi 0,812 menunjukkan ada hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 51,7%, sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: pengembangan karier, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi salah satu aset utama bagi keberhasilan perusahaan, termasuk di industri penjualan obat tradisional. PT. Tradisi untuk Semesta, sebagai perusahaan yang bergerak dalam penjualan obat tradisional, menghadapi tantangan untuk mempertahankan daya saing di tengah meningkatnya persaingan di pasar. Produk obat tradisional memiliki potensi besar di Indonesia, mengingat banyaknya masyarakat yang masih mengandalkan pengobatan tradisional sebagai alternatif kesehatan. Namun, untuk mendukung

kesuksesan bisnis ini, peran karyawan sebagai moda penggerak perusahaan menjadi sangat krusial sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Key Performance Indicator (KPI)
Telemarketing PT Tradisi Untuk Semesta Cabang Cibubur Jakarta Timur
Periode Tahun 2023 - Tahun 2025

Sumber: PT. Tradisi Untuk Semesta

No	Key Performance Indicators	Skor Pencapaian			Target Skor Tetap
		2023	2024	2025	
1	Kerjasama (<i>Team Work</i>)	82%	78%	76%	81% - 100%
2	Kualitas hasil kerja	88%	82%	75%	81% - 100%
3	Efisien dalam melaksanakan tugas	82%	76%	77%	81% - 100%
4	Disiplin Kerja	75%	77%	75%	81% - 100%
5	Inisiatif	76%	77%	75%	81% - 100%
6	Ketelitian	80%	78%	77%	81% - 100%
7	Kepemimpinan	78%	77%	72%	81% - 100%
8	Kejujuran	85%	82%	82%	81% - 100%
9	Kreativitas	78%	81%	75%	81% - 100%
10	Pencapaian Target Penjualan	85%	76%	72%	81% - 100%
Total rata-rata		80%	78%	75%	81% - 100%

Berdasarkan data tabel 1.1, terlihat bahwa rata-rata pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2023, rata-rata pencapaian KPI berada pada angka 80%, kemudian menurun menjadi 78% pada tahun 2024, dan kembali turun menjadi 75% pada tahun 2025. Pada indikator kedisiplinan menunjukkan nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu 75% pada tahun 2023, 77% pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 75% pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian manajemen untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, pencapaian kinerja karyawan masih berada di bawah target skor yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu sebesar 81%–100%.

Tabel 1.2
Data Kualifikasi Pengembangan Karir Telemarketing PT Tradisi Untuk Semesta
Cabang Cibubur Jakarta timur

Indikator	Target	Yang Terjadi Saat Ini
Prestasi Kerja	Karyawan mencapai target minimal penjualan bulanan yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 81% dari target.	Banyak karyawan tidak konsisten mencapai target bulanan. Hanya sekitar 75% karyawan yang mampu mencapai target lebih dari 81%.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TELEMARKETING PADA PT TRADISI UNTUK SEMESTA
CABANG CIBUBUR JAKARTA TIMUR**

Indikator	Target	Yang Terjadi Saat Ini
Eksposur	Karyawan diberi kesempatan tampil di depan manajemen perusahaan.	Hanya sedikit karyawan yang mendapat kesempatan untuk presentasi langsung di hadapan pimpinan perusahaan.
Jaringan Kerja	Terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen serta antar sesama karyawan.	Hubungan antar karyawan masih kurang solid dan cenderung individual
Peluang Untuk Tumbuh	Karyawan bisa naik posisi setelah 3 tahun bekerja dan harus ada prestasi yang dihasilkan selama bekerja.	Karyawan harus menunggu lebih dari 5 tahun untuk promosi itupun tergantung situasi. Bahkan ada yang sudah bekerja 7 tahun namun belum ada kejelasan jenjang karir.
Pembimbing Dan Sponsor	Setiap karyawan memiliki pembimbing dari atasan atau senior.	Belum ada sistem mentoring atau sponsor yang jelas dari perusahaan, sehingga tidak tersedia pelatihan atau pembinaan yang terstruktur.

Sumber: PT. Tradisi Untuk Semesta. Diadaptasi dari Rivai (2018:145)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan antara target perusahaan dengan kondisi nyata di lapangan. Dari segi prestasi kerja, hanya sekitar 75% karyawan yang mampu mencapai target lebih dari 81%, padahal perusahaan menargetkan pencapaian tersebut sebagai standar minimal. Dalam hal eksposur, sebagian besar karyawan belum mendapatkan kesempatan untuk tampil langsung di hadapan manajemen.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Telemarketing PT. Tradisi Untuk Semesta
Cabang Cibubur Jakarta Timur (Tahun 2023-2025)

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absensi				Total	Tingkat disiplin (%)
			sakit	izin	Alpa	Telat		
2023	76	240	168	182	14	43	407	79,64%
2024	76	240	171	190	47	47	427	77,85%
2025	76	240	178	196	56	56	457	76,27%

Rata - rata	172,3	179,3	20	48,6	430,3	77,92%
-------------	-------	-------	----	------	-------	--------

Sumber : PT Tradisi Untuk Semesta

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai data absensi karyawan telemarketing PT Tradisi Untuk Semesta Cabang Cibubur Jakarta Timur tahun 2023–2025, diketahui bahwa jumlah karyawan telemarketing sebanyak 76 orang dengan hari kerja 240 hari setiap tahunnya. Namun, total absensi karyawan mengalami peningkatan dari 407 kejadian pada tahun 2023 menjadi 457 kejadian pada tahun 2025.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum, manajemen mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, operasional, dan pemasaran dalam suatu organisasi atau bisnis.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuan, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja individu agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan serta memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Rivai (2018: 264) mengatakan bahwa “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, norma, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Menurut Sugiyono (2019 : 8), berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Proses analisis dilakukan dengan pendekatan statistik,

sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur. Penelitian ini dirancang untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, guna memahami hubungan antara variabel yang diteliti.

Dalam konteks penelitian ini, studi empiris dilakukan untuk mengevaluasi dampak pengembangan karir dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telemarketing. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya menghasilkan temuan yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 126), populasi merujuk pada keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian diambil kesimpulan. Sementara itu, Arikunto (2018: 173) menjelaskan bahwa populasi merupakan seluruh subjek yang terlibat dalam suatu penelitian. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi mencakup semua karakteristik atau sifat dari subjek maupun objek yang berpotensi dijadikan sampel penelitian.

Berkaitan dengan definisi tersebut serta sesuai dengan judul penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telemarketing PT. Tradisi Untuk Semesta cabang Cibubur Jakarta Timur yang berjumlah 76 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Siyoto (2018: 52), sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Sampel ini diambil berdasarkan prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi secara representatif. Sementara itu, Arikunto (2018: 131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek penelitian atau sebagai wakil dari keseluruhan populasi yang diteliti.

Pendapat lain disampaikan oleh Sugiyono (2019: 215), yang menjelaskan bahwa sampel terdiri dari jumlah serta karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Lebih lanjut, Sugiyono (2019: 216) menguraikan bahwa teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel yang akan diterapkan dalam sebuah penelitian. Salah satu teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan adalah sampling jenuh.

Sugiyono (2019: 82) juga menyebutkan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Konsep ini sering disebut sebagai sensus, karena semua individu dalam populasi secara otomatis menjadi bagian dari sampel penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan mencakup seluruh karyawan Telemarketing PT. Tradisi Untuk Semesta, yang berjumlah 76 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Validitas instrumen diuji dengan teknik korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total, menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Instrumen dalam uji validitas dianggap valid jika memenuhi syarat-syarat berikut:

1. “Jika nilai *rhitung* lebih tinggi dari *rtabel*, maka kuesioner dikatakan valid.”
2. “Jika nilai *rhitung* lebih rendah dari *rtabel*, maka kuesioner dikatakan tidak valid.”

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel atau konstruk dikatakan dapat diandalkan apabila menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,06 (Sugiono, 2021:193)

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Metode Kolmogrov-Sminov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70935070
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.044
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karena signifikan lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.672	.000		
	Pengembangan Karir	8.035	.000	.984	1.016
	Disiplin Kerja	9.678	.000	.984	1.016
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

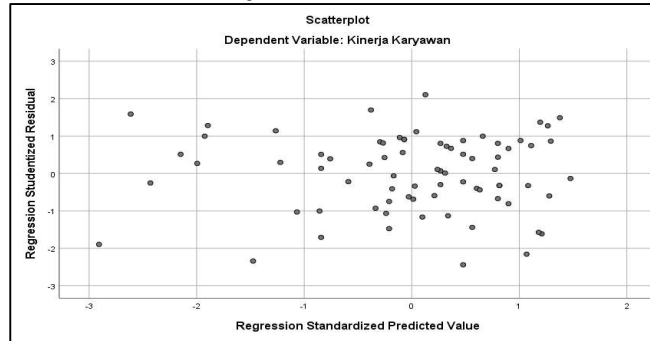
Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, seluruh variabel yang berkaitan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,984, yang melebihi ambang batas 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,016 berada di bawah batas kritis 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam hubungannya dengan disiplin kerja. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak dan sesuai untuk membentuk persamaan regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Temuan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: diolah penulis 2025

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Kondisi tersebut penting karena salah satu syarat dasar regresi linear adalah adanya homoskedastisitas, yaitu kesamaan varians residual pada setiap nilai prediksi. Dengan terpenuhinya syarat ini, model regresi dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil pengujian ini juga menegaskan bahwa estimasi parameter regresi yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipercaya, sehingga model yang digunakan benar-benar sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mendukung kesimpulan yang diambil.

4. Uji Autokorasi

Hasil aoutput aoutokolerasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Change Statistics	Durbin-Watson
			Sig. F Change	
1	.812 ^a	.659	.000	2.060
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai Durbin-Watson sebesar 2,060 menunjukkan bahwa model regresi berada dalam rentang 1,550 – 2,460, sebagaimana tercantum dalam pedoman pada Tabel 4.13. Rentang ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

4.2.5 Uji Hipotesis T

Tabel 4.22
Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.911	2.422		12.350	.000
	Pengembangan Karir	.270	.059	.470	4.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa nilai *t hitung* variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,585, lebih besar daripada *t tabel* sebesar 1,993. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.6 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengolahan data pengujian F menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1063.496	2	531.748	70.508	.000 ^b
	Residual	550.544	73	7.542		
	Total	1614.039	75			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.24, diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 70,508 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena *Fhitung* lebih besar daripada *Ftabel* ($70,508 > 3,12$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu pengembangan karir (X₁) dan disiplin kerja (X₂), secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1.2 Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

4.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif. Artinya, peningkatan pengembangan karir berhubungan langsung dengan meningkatnya kinerja karyawan. Nilai determinasi (R Square) sebesar 0,221. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X₁) memiliki kontribusi sebesar 22,1% terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 77,9% disebabkan oleh faktor lain. Selain itu, hasil uji *t* menunjukkan bahwa nilai *t hitung* untuk variabel pengembangan karir (X1) sebesar 4,585, lebih besar dari *t tabel* yaitu 1,993, serta memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, temuan ini mendukung Ha1 atau hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Roni Fadli, Anggada Bayu Seta, dan Sri Mulyani (2023) berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan."

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 35,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 64,3% disebabkan oleh faktor lain. Hasil uji t (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6,414, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,993. juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan H_{a2} atau hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini semakin diperkuat oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil A Siska Yunanti, (2024) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)” Penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, $Y = 13,343 + 0,318 X_1 + 0,370 X_2$, Nilai konstanta sebesar 13,343 menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir dan disiplin kerja dianggap tetap, kinerja karyawan berada pada nilai dasar 13,343. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,318 dan disiplin kerja sebesar 0,370 menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan pengaruh disiplin kerja lebih besar dibandingkan pengembangan karir. koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 65,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F (uji simultan) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 70,508 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($70,508 > 3,12$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil Arindi Damayanti dan Mitri Nelsi (2024) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Anggrek Dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat.” Penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tradisi Untuk Semesta Cabang Cibubur, Jakarta Timur, mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tradisi Untuk Semesta. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 29,911 + 0,270X_1$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,270 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,585, lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,221 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 22,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 77,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tradisi Untuk Semesta. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 27,677 + 0,332X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,414, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,993, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 64,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tradisi Untuk Semesta. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 13,343 + 0,318X_1 + 0,370X_2$, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 13,343 menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika kedua variabel bebas berada dalam kondisi minimum. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318, sedangkan peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,370. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($70,508 > 3,12$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square 0,659) menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 65,9%, sedangkan 34,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Variabel Penelitian Terbatas
Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, yaitu pengembangan karir dan disiplin kerja. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dianalisis dalam penelitian ini.
2. Konsistensi Jawaban Responden

Ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam beberapa jawaban kuesioner. Penulis mengatasinya dengan memberikan pendampingan langsung kepada responden selama pengisian kuesioner untuk memastikan jawaban lebih fokus dan konsisten.

3. Kendala Teknis

Keterbatasan waktu menyebabkan munculnya kendala teknis dalam proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner, sehingga pelaksanaan penelitian tidak sepenuhnya optimal.

4. Keterbatasan Dokumentasi

Dokumentasi penelitian, seperti foto kegiatan penyebaran kuesioner, tidak dapat dilakukan secara lengkap karena proses pengisian kuesioner dilakukan secara online.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tradisi Untuk Semesta cabang Cibubur Jakarta Timur, maka beberapa saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator peluang untuk tumbuh pada variabel Pengembangan Karier (X1) memperoleh nilai terendah, khususnya pada pernyataan “Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang di perusahaan ini.” Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan peluang bagi karyawan telemarketing untuk berkembang di perusahaan agar mereka memiliki kesempatan yang lebih jelas dalam pengembangan karier.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Disiplin Kerja (X2), indikator yang memperoleh nilai terendah adalah kepatuhan terhadap aturan, khususnya pada pernyataan “Saya selalu menjaga perilaku sesuai dengan tata tertib yang ditetapkan.” Sehubungan dengan hal tersebut, PT. Tradisi Untuk Semesta disarankan untuk memperjelas tata tertib perusahaan serta meningkatkan penerapannya agar karyawan lebih memahami dan mematuhi aturan yang berlaku.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator kedisiplinan dan tanggung jawab memperoleh nilai terendah pada pernyataan “Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang saya kerjakan.” Oleh karena itu, PT. Tradisi Untuk Semesta disarankan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui penegasan pembagian tugas yang jelas serta evaluasi pelaksanaan tugas secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Affandi, Azhar dkk. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. S. P. (2020:193). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Putri, F. (2024, Juli 8). Manfaat pengembangan karir bagi karyawan dalam perusahaan. *Dibimbing.id*. <https://dibimbing.id/blog/detail/manfaatpengembangan-karir-bagi-karyawan-dalam-perusahaan>
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajagrafindo
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2019). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sazly, M., & Winna, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45-56.

Sumber Jurnal :

- Akbar, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batu Multindo Perkasa Cigudeg Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 160-169.
- Damayanti, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Anggrek Dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1060-1070.
- Erjohansyah, M., & Pamungkas, I. B. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Unggulan Mandiri.
- Febrian, M., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190-200.
- Fadli, R., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 5738-5744.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18.

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nafilah, I. K., & Fadlillah, A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 192-200.
- Nuriyah, S., Setyowati, T., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
- Somantri, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Piesta Dinamika Consult Di Jakarta Selatan. *Jurnal Menara*, 1(1), 23-35.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.
- Simamora, C. M., & Syawaludin. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Garda Ultima Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 274–283.
- Wp, M. R., & Andi, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Factory 3 Bagian Cutting Pada Pt Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2994-3004.
- Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293-302..