

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 2, No. 4, Nopember-Desember 2025 (997-1013)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES JAKARTA BARAT

¹Muhammad Akbar Rizal, ²Didi Sunardi

muhammadakbarizal2@gmail.com¹, dosen00724@unpam.ac.id²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of career development and work discipline on employee performance at PT Telkom Akses West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling where all members of the population are used as samples, thus the sample in this study amounted to 77 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT Telkom Akses West Jakarta and the number of saturated samples amounted to 77 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study are career development has a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.838 > 1.666)$. Work discipline has a significant positive effect on employee performance with the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.424 > 1.666)$. Career development and work discipline simultaneously have a significant positive effect on employee performance, with the regression equation $Y = 8.161 + 0.416X_1 + 0.384X_2$, with a coefficient of determination of 60.2%, while the remaining 39.8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(55.889 > 3.120)$.

Keywords: Career Development; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 77 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,838 > 1,666)$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,424 > 1,666)$. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,161 + 0,416X_1 + 0,384X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,889 > 3,120)$.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring meningkatnya persaingan di dunia bisnis, kinerja sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai faktor strategis yang krusial dalam keberhasilan organisasi.

Efektivitas pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka secara maksimal dan produktif. Oleh karena itu, PT Telkom Akses Jakarta Barat

perlu mengimplementasikan pengelolaan SDM secara berkesinambungan melalui program pengembangan karir yang sistematis dan penegakan disiplin kerja yang konsisten. Langkah ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu serta meningkatkan kontribusi karyawan, sehingga mendukung keberlanjutan operasional dan keunggulan kompetitif organisasi.

Di era modern yang ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi yang meluas, serta kompleksitas dinamika sosial dan ekonomi, sumber daya manusia dihadapkan pada beragam tantangan sekaligus kesempatan untuk berkembang. SDM dianggap sebagai aset strategis organisasi karena menyimpan kemampuan, keterampilan, dan karakteristik unik yang tidak dapat digantikan. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan secara sistematis dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi, sehingga tercipta tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen utama yang menentukan sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan dianggap sebagai aset strategis yang berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional serta keberlanjutan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, pemahaman yang mendalam mengenai berbagai dimensi kinerja karyawan menjadi krusial dalam praktik manajemen sumber daya manusia, karena

pengelolaan yang tepat memungkinkan potensi individu diarahkan untuk memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas seorang individu dalam melaksanakan peran, tugas, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi selaras dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja tersebut menunjukkan capaian kerja karyawan selama menjalankan fungsinya, yang kemudian diukur melalui berbagai indikator, antara lain kualitas output, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta tingkat efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, kinerja karyawan juga merepresentasikan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian sasaran organisasi. Kinerja tidak semata-mata diukur dari output pekerjaan, melainkan juga mencakup aspek perilaku, tingkat usaha, serta kompetensi yang ditunjukkan selama proses pelaksanaan tugas. Tingginya tingkat kinerja mencerminkan adanya kesesuaian antara aktivitas kerja yang dilakukan karyawan dengan ekspektasi organisasi, yang pada akhirnya menjadi indikator keberhasilan baik secara personal maupun kolektif dalam mendukung kemajuan perusahaan. Namun demikian, pada PT Telkom Akses Jakarta Barat, hasil kinerja karyawan masih menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dan evaluasi lebih lanjut.

Tabel 1: Kondisi Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat Pada Tahun 2022-2024

No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
1.	Konstruksi	Survey & Perencanaan	LLD & HLD sesuai standar Telkom	Ketepatan desain jaringan	2022: keterbatasan SDM berpengalaman; 2023: peningkatan tools survey digital; 2024: stagnasi akibat beban proyek tinggi	92%	94%	93%

No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
		Data Inventory & Validasi	100% data jaringan tercatat di GIS	Akurasi data jaringan	2022: input manual rawan error; 2023: sistem migrasi GIS berjalan; 2024: ada kesalahan input dari pihak mitra	90%	92%	91%
		Integrasi Jaringan	Seluruh jaringan terdokumentasi dalam 1 platform	Efektivitas integrasi sistem	2022: aplikasi integrasi tahap awal; 2023: perluasan backbone belum optimal; 2024: perbaikan sistem lebih stabil	88%	87%	89%
2.	Penyediaan	Modernisasi Jaringan	Migrasi Copper to Fiber 100%	Persentase migrasi jaringan	2022: progres awal proyek; 2023: anggaran terbatas sehingga melambat; 2024: proyek kembali digenjut	91%	90%	92%
		Ekspansi FTTX	Perluasan jaringan sesuai roadmap Telkom	Luasan area layanan	2022: ekspansi di wilayah prioritas; 2023: kendala lahan & izin; 2024: stabil kembali	90%	89%	91%
		ICT & Smart Solutions	Implementasi solusi digital sektor ICT	Tingkat implementasi solusi ICT	2022: proyek pilot; 2023: adopsi meningkat; 2024: permintaan melambat dari klien korporasi	87%	89%	88%



No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
3.	Layanan Terkelola	Instalasi Layanan Baru	Instalasi sesuai SLA (≤ 3 hari kerja)	Kecepatan instalasi layanan	2022: kendala supply perangkat; 2023: perbaikan SOP teknisi; 2024: supply chain bermasalah lagi	94%	96%	95%
		Aktivasi & Migrasi	95% pelanggan puas terhadap aktivasi layanan	Kepuasan pelanggan	2022: beberapa keluhan; 2023: pelayanan meningkat; 2024: lonjakan komplain karena overload jaringan	92%	94%	93%
		Perangkat Pendukung	100% perangkat terpasang berfungsi optimal	Kualitas perangkat terpasang	2022: keterbatasan vendor; 2023: pasokan lancar; 2024: ada keterlambatan distribusi perangkat	90%	92%	91%
4.	Solusi	Penanganan Gangguan	SLA gangguan ≤ 24 jam	Kecepatan penanganan gangguan	2022: gangguan cukup tinggi; 2023: sistem monitoring lebih baik; 2024: cuaca ekstrem membuat laporan gangguan naik	96%	97%	96%



No	Indikator	Sub-Indikator	Target Kinerja	Indikator Capaian	Faktor Penyebab Capaian	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
		Perbaikan & Pemeliharaan	100% gangguan terselesaikan via diagnostic tools	Efektivitas perbaikan jaringan	2022: tools masih terbatas; 2023: teknisi lebih terlatih; 2024: beberapa alat rusak sehingga menurunkan kinerja	93%	95%	94%
		Monitoring & Otomasi	99% uptime jaringan	Stabilitas & keberlanjutan	2022: semi manual monitoring; 2023: sistem otomatisasi meningkat; 2024: sedikit downtime akibat maintenance besar	95%	97%	96%

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Berdasarkan Tabel di atas, mengenai data kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kinerja karyawan pada periode 2022 hingga 2024 menunjukkan pola yang berfluktuasi namun tetap berada dalam kategori baik, dengan rata-rata capaian di atas 87%. Pada aspek konstruksi, kinerja mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2023 seiring dengan penerapan optimalisasi tools digital dalam proses perencanaan serta validasi jaringan. Namun, pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan performa yang disebabkan oleh meningkatnya volume proyek dan keterbatasan sumber daya manusia dalam pengelolaan data inventory. Kendati demikian, secara keseluruhan tren jangka panjang masih menunjukkan arah positif dengan adanya perbaikan berkelanjutan dalam sistem integrasi jaringan perusahaan.

Pada aspek penyediaan, pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keterbatasan anggaran, izin lahan, serta dinamika permintaan pasar. Hal ini tampak dari penurunan capaian modernisasi jaringan dan ekspansi FTTX (*Fiber to the x*) di tahun 2023, yang kemudian kembali meningkat di tahun

2024 setelah adanya percepatan pembangunan dan dukungan kebijakan. Sementara itu, penyediaan ICT (*Information and Communication Technology*) dan *Smart Solutions* cenderung stabil dengan sedikit penurunan, menandakan perlunya strategi untuk menjaga konsistensi permintaan korporasi. Aspek layanan terkelola menunjukkan kinerja yang cukup tinggi, terutama pada instalasi layanan baru dan aktivasi migrasi. Peningkatan yang signifikan terjadi di tahun 2023 berkat perbaikan prosedur operasional, meskipun pada 2024 mengalami penurunan akibat keterlambatan distribusi perangkat dan *overload* jaringan yang menimbulkan komplain pelanggan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor *supply chain* dan lonjakan permintaan pelanggan menjadi tantangan utama yang perlu dikelola dengan baik.

Sementara itu, pada aspek solusi, kinerja relatif konsisten dan berada pada tingkat tertinggi dibanding aspek lainnya. Penanganan gangguan, perbaikan jaringan, serta monitoring dan otomasi sebagian besar meningkat di tahun 2023, meskipun mengalami penurunan tipis pada 2024. Faktor cuaca ekstrem, keterbatasan

alat diagnostic, serta *downtime* akibat *maintenance* besar menjadi penyebab utama turunnya persentase capaian, namun secara keseluruhan layanan tetap berjalan efektif. Pengembangan karir pada dasarnya merupakan proses berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu dengan memperluas kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman profesional. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pelatihan teknis dan *soft skills*, pendidikan lanjutan, sertifikasi, serta membangun jaringan profesional. Selain itu, bimbingan dari mentor yang berpengalaman juga penting dalam membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jalur karirnya.

Pra survei ini berisi sepuluh pernyataan yang mengukur persepsi karyawan terhadap aspek-aspek pengembangan karir, seperti perhatian atasan terhadap prestasi, pemberian umpan balik, peluang promosi, program pelatihan, dan kejelasan jalur karir. Setiap responden diminta menjawab “Ya” atau “Tidak” untuk setiap pernyataan, dan hasilnya disajikan dalam bentuk persentase. Informasi dari pra survei ini digunakan sebagai landasan awal untuk mengidentifikasi permasalahan dalam pengembangan karir di lingkungan kerja, serta menjadi acuan dalam merumuskan tujuan dan arah penelitian. Adapun hasil pra survei mengenai pengembangan karir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2: Pra-Survei Pengembangan Karir PT Telkom Akses Jakarta Barat Tahun 2025

No	Pertanyaan	Responden	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
				(%)		(%)
1	Saya merasa prestasi kerja saya mendapat perhatian dari atasan.	35	29	83%	6	17%
2	Saya mendapatkan umpan balik yang membantu meningkatkan karir saya.	35	15	43%	20	57%
3	Kedisiplinan saya menjadi pertimbangan dalam peluang pengembangan karir.	35	30	86%	5	14%
4	Kehadiran saya yang baik menjadi nilai tambah dalam jenjang karir.	35	28	80%	7	20%
5	Saya mengetahui jalur promosi yang tersedia di perusahaan.	35	13	37%	22	63%
6	Promosi di tempat kerja saya diberikan berdasarkan kemampuan dan prestasi.	35	24	69%	11	31%
7	Saya merasa memiliki peluang yang adil untuk promosi jabatan.	35	27	77%	8	23%
8	Mutasi yang saya alami bersifat mendukung peningkatan pengalaman kerja.	35	26	74%	9	26%
9	Saya pernah dipindahkan ke bagian lain untuk pengembangan kompetensi.	35	26	74%	9	26%
10	Perusahaan memiliki program pengembangan karir yang jelas dan terarah.	35	27	77%	8	23%

Ket: <50% = Buruk, 60%-79% = Kurang, 80%-89% = Baik, >90% = Sangat Baik

Sumber: Pra-Survei Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Berdasarkan Tabel di atas, yang menyajikan hasil pra-survei mengenai pengembangan karir di PT Telkom Akses Jakarta Barat, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif

terhadap berbagai indikator pengembangan karir. Sebanyak 83% karyawan menyatakan bahwa kinerja mereka mendapatkan perhatian dari atasan, sedangkan 86% menilai bahwa kedisiplinan menjadi salah satu pertimbangan

dalam peluang pengembangan karir. Selain itu, 80% responden berpendapat bahwa tingkat kehadiran yang baik berdampak positif terhadap kemajuan jenjang karir, dan 77% merasa bahwa kesempatan untuk promosi jabatan telah diberikan secara adil.

Disiplin kerja berperan sebagai salah satu instrumen manajerial yang strategis dalam membimbing, mengendalikan, dan membentuk perilaku karyawan agar sejalan dengan norma, aturan, serta nilai-nilai organisasi. Penerapan etika kerja, sikap profesional, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Karyawan dengan

tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efisien, bahkan ketika menghadapi beban kerja yang kompleks atau memerlukan kemampuan multitasking. Dalam pra-survei yang dilakukan, responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan dengan pilihan “Ya” atau “Tidak”. Hasil dari pra-survei tersebut memberikan gambaran awal mengenai tingkat kedisiplinan karyawan, yang selanjutnya dijadikan sebagai salah satu fokus utama dalam penelitian ini. Adapun data terkait hasil pra-survei mengenai disiplin kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 3: Pra-Survei Disiplin Kerja PT Telkom Akses Jakarta Barat Tahun 2025

No	Pertanyaan	Responden	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
				(%)		(%)
1	Saya selalu masuk kerja sesuai jadwal yang ditentukan.	35	24	69%	11	31%
2	Saya tidak pernah melewati waktu istirahat yang ditetapkan perusahaan.	35	28	80%	7	20%
3	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di tempat kerja.	35	10	29%	25	71%
4	Saya membaca dan memahami peraturan tertulis perusahaan.	35	28	80%	7	20%
5	Saya bersikap profesional saat bekerja sama dengan rekan kerja.	35	28	80%	7	20%
6	Saya menjaga etika dan sopan santun dalam lingkungan kerja.	35	32	91%	3	9%
7	Saya tidak melanggar peraturan perilaku selama bekerja.	35	30	86%	5	14%
8	Saya menaati prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan.	35	27	77%	8	23%
9	Saya menjaga kerapian area kerja sesuai ketentuan.	35	22	63%	13	37%
10	Saya mengikuti arahan pimpinan dan kebijakan terbaru perusahaan.	35	30	86%	5	14%

Ket: <50% = Buruk, 60%-79% = Kurang, 80%-89% = Baik, >90% = Sangat Baik

Sumber: Pra-Survei Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 1.3 mengenai Pra-Survei Disiplin Kerja di PT Telkom Akses Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Barat secara umum berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius. Sebagian besar indikator menunjukkan persentase

jawaban “Ya” di atas 80%, seperti menjaga etika dan sopan santun dalam lingkungan kerja 91%, tidak melanggar peraturan perilaku 86%, mengikuti arahan pimpinan dan kebijakan terbaru 86%, serta kepatuhan terhadap waktu istirahat 80%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan perilaku disiplin dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan aturan kerja yang berlaku.



Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek dengan tingkat disiplin yang rendah, seperti kepatuhan terhadap seluruh peraturan yang berlaku di tempat kerja yang hanya mencapai 29% dan menjaga kerapian area kerja sesuai ketentuan sebesar 63%. Selain itu, kehadiran sesuai jadwal kerja juga masih perlu diperhatikan karena hanya memperoleh persentase 69%. Kondisi ini menandakan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan disiplin kerja secara menyeluruh, khususnya dalam kepatuhan terhadap peraturan umum dan kebersihan lingkungan kerja. Dengan demikian, fenomena dari tabel ini menunjukkan bahwa budaya disiplin di lingkungan PT Telkom Akses Jakarta Barat sebenarnya sudah mulai terbentuk, namun masih memerlukan penguatan dan pembinaan lanjutan terutama dalam aspek kepatuhan terhadap peraturan kerja secara menyeluruh, ketepatan waktu hadir, serta kerapian area kerja. Peningkatan pengawasan, evaluasi rutin, dan pemberian motivasi dapat menjadi langkah penting untuk menumbuhkan disiplin kerja yang lebih konsisten, profesional, dan produktif di masa mendatang.

Di PT. Telkom Akses Jakarta Barat masih terlihat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei yang ditampilkan pada ketiga tabel, diketahui bahwa kinerja karyawan secara umum masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal pemahaman terhadap prosedur kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

Dari aspek pengembangan karir, sebagian karyawan menilai bahwa pelaksanaan program yang ada belum berjalan secara merata. Beberapa karyawan mengungkapkan belum memperoleh umpan balik yang bersifat membangun, kejelasan mengenai jalur promosi jabatan, serta kesempatan yang optimal untuk mengembangkan kompetensi diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir perusahaan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal transparansi informasi dan pemerataan kesempatan bagi seluruh karyawan. Sementara itu, tingkat disiplin kerja karyawan tergolong cukup baik, namun masih ditemukan beberapa aspek yang memerlukan perhatian, seperti ketaatan terhadap seluruh peraturan perusahaan dan konsistensi dalam menjaga kerapian serta keteraturan area kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya disiplin di lingkungan kerja PT. Telkom Akses Jakarta Barat sebenarnya sudah terbentuk, namun masih perlu diperkuat melalui pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi di PT Telkom Akses Jakarta Barat, pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang terencana dengan baik membuat karyawan memperoleh apresiasi serta memiliki prospek pengembangan karir yang terarah ke depannya. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten memastikan setiap individu dapat mengerjakan tanggung jawab secara maksimal, baik secara individu maupun dalam konteks kerja tim, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pengembangan Karir

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,776	0,224	Valid
KX1-2	0,865	0,224	Valid
KX1-3	0,801	0,224	Valid
KX1-4	0,829	0,224	Valid
KX1-5	0,799	0,224	Valid
KX1-6	0,858	0,224	Valid
KX1-7	0,857	0,224	Valid
KX1-8	0,827	0,224	Valid
KX1-9	0,778	0,224	Valid
KX1-10	0,837	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diuji sebanyak 77 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 77 - 2 = 75$ maka didapat r tabel

variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

sebesar 0,224. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,224$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,776	0,224	Valid
KX2-2	0,734	0,224	Valid
KX2-3	0,693	0,224	Valid
KX2-4	0,810	0,224	Valid
KX2-5	0,836	0,224	Valid
KX2-6	0,795	0,224	Valid
KX2-7	0,827	0,224	Valid
KX2-8	0,834	0,224	Valid
KX2-9	0,781	0,224	Valid
KX2-10	0,751	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 77 - 2 = 75$ yaitu 0,224. Dengan demikian data

layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,761	0,224	Valid
KY-2	0,724	0,224	Valid



No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-3	0,722	0,224	Valid
KY-4	0,839	0,224	Valid
KY-5	0,751	0,224	Valid
KY-6	0,736	0,224	Valid
KY-7	0,753	0,224	Valid
KY-8	0,784	0,224	Valid
KY-9	0,801	0,224	Valid
KY-10	0,789	0,224	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 77 - 2 = 75$ yaitu 0,224. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen

dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,920	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai

cronbach alpha lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,920 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,946	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih

besar dari pada 0,600, yaitu $0,946 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,930	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,930 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas



Uji normalitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik yang fundamental dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, yang menjadi prasyarat penting dalam analisis statistik parametrik. Normalitas data sangat penting karena jika asumsi ini terpenuhi, maka kesimpulan statistik yang dihasilkan akan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketidaknormalan distribusi data dapat mengakibatkan bias dalam pengujian hipotesis dan mengurangi keakuratan prediksi model regresi yang dibangun.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dua metode untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan akurat. Metode pertama adalah uji Kolmogorov-Smirnov yang merupakan pengujian statistik dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Metode kedua adalah metode grafik

menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot) dengan ketentuan bahwa titik-titik sebaran data dikatakan berdistribusi normal apabila data atau titik-titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, data dikatakan tidak terdistribusi normal jika titik-titik data menyebar jauh dari arah garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis diagonal yang terbentuk.

Penggunaan kedua metode ini bertujuan untuk melakukan cross-checking dan memvalidasi hasil pengujian normalitas secara lebih mendalam. Kombinasi antara uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis visual melalui grafik Normal P-P Plot memberikan pemahaman yang lebih baik tentang distribusi data yang digunakan dalam penelitian. Metode statistik memberikan nilai numerik yang objektif, sementara metode grafik memberikan visualisasi yang memudahkan interpretasi pola distribusi data secara langsung. Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90984728
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.035
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 yang menunjukkan tingkat probabilitas distribusi data dalam penelitian ini. Nilai signifikansi tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai

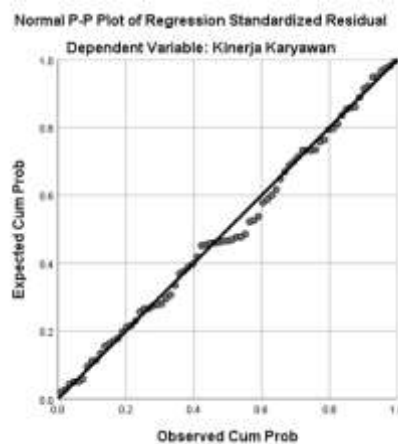
alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 sebagai batas toleransi kesalahan dalam pengujian statistik. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil

ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut dan kesimpulan yang dihasilkan dapat diandalkan.

Selanjutnya, untuk memperkuat hasil uji normalitas secara statistik, dilakukan pula pengujian normalitas dengan menggunakan metode grafik Probability Plot atau yang dikenal dengan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Metode grafik ini memberikan visualisasi yang lebih intuitif dalam mendeteksi normalitas data melalui pola penyebaran titik-titik data pada grafik. Prinsip dasar dari metode P-P Plot adalah bahwa normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat dan menganalisis pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik yang terbentuk. Selain itu, normalitas juga dapat dilihat melalui histogram dari residual, di mana distribusi yang

normal akan membentuk kurva lonceng yang simetris dengan sebaran data yang merata di sekitar garis diagonal.

Interpretasi dari grafik Normal P-P Plot dilakukan dengan memperhatikan apakah titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut secara konsisten. Apabila titik-titik tersebut menyebar mengikuti dan berada di sepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal atau membentuk pola tertentu yang tidak mengikuti garis diagonal, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas dan perlu dilakukan transformasi data atau metode analisis alternatif. Adapun hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



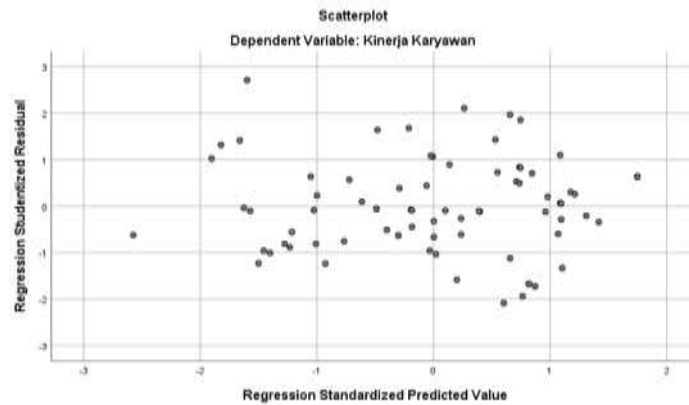
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pengembangan Karir

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

- H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.
- H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

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

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.897	2.813		8.140	.000
	Pengembangan Karir	.453	.066	.620	6.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,838 > 1,666), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

- H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.
- H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Adapun hasil pengolahan data

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.492	3.427		6.854	.000
	Disiplin Kerja	.435	.080	.531	5.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,424 > 1,666)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (pengembangan karir dan disiplin kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Barat.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:
 $(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 77 - 3 = 74$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $74 = 3,120$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.897	2.813		8.140	.000
	Pengembangan Karir	.453	.066	.620	6.838	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,889 > 3,120)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Pembahasan

pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal

ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dalam organisasi perusahaan. Dimana pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi serta kompetensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,838$ sedangkan $t_{tabel} = 1,666$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ananda Kartika Sari dan Komarudin (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,424$ sedangkan $t_{tabel} = 1,666$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Puadi Purbawi dan Didi Sunardi (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process pada PT. Tabad Industri Kota Tangerang Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik melalui pemberian kesempatan pengembangan karir dan penegakan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Menurut Hasibuan (2016:193), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara terencana untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($55,889 > 3,120$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azis Jalaludin (2020) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Urip Sejati Bekasi, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,838 > 1,666$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,424 > 1,666$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2}

diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

- Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,889 > 3,120)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, N., & Sutanto, H. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 112–122. <https://doi.org/10.35914/jmo.v13i2.2871>
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFEE.
- Anggraeni, D., & Putra, A. (2021). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 355–366. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p355-366>
- Astuti, R., & Suryani, T. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 22–30. <https://doi.org/10.26533/jreb.v10i1.512>
- Dewi, N. P. E., & Prabawa, I. G. A. (2021). Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 1312–1326. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i06.p10>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, S., & Amalia, R. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor telekomunikasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 77–88. <https://doi.org/10.32502/jmbi.v11i1.3451>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasanah, S., & Fauzi, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 204–216. <https://doi.org/10.37531/jebi.v8i2.989>
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermanto, D., & Wicaksono, G. (2023). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 101–113. <https://doi.org/10.26877/jim.v18i1.5431>
- Iskandar, A., & Ningsih, S. (2020). Pengaruh pengembangan karir, reward, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 451–460. <https://doi.org/10.33005/jabm.v7i4.2377>
- Lestari, E., & Nugroho, Y. (2021). Analisis pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(2), 188–197. <https://doi.org/10.26740/jbm.v15n2.p188-197>
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja*

- SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ramadhani, H., & Wirawan, H. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BUMN. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 7(3), 55–64. <https://doi.org/10.24853/jhm.7.3.55-64>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.