

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap

Andi Alvhin Akhmar^{1*}, Imaduddin², Fyrdha Faradyba Hamzah³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

email korespondensi : andieppink@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap, (2) mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap, dan (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap yang berjumlah 19 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001; (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,041; dan (3) disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Astra International (Persero) Tbk. Honda Cabang Sidrap.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Penelitian mengenai disiplin kerja, pengembangan karier, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi, karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku (Robbins & Judge, 2024). Selain itu, pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan melalui pemberian kesempatan promosi dan peningkatan kompetensi. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (Amelia et al., 2024; Jufrizen & Hadi, 2021).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor pemerintahan, perbankan, dan industri manufaktur, sedangkan penelitian pada sektor otomotif, khususnya pada perusahaan dealer kendaraan bermotor di daerah, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada hubungan antarvariabel secara statistik tanpa mengaitkannya dengan fenomena empiris perusahaan, seperti tingginya tingkat keterlambatan karyawan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta rendahnya kesempatan pengangkatan karyawan tetap yang dapat memengaruhi persepsi pengembangan karier.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap yang menunjukkan perlunya penelitian yang mengintegrasikan aspek disiplin kerja dan pengembangan karier dengan kondisi nyata perusahaan. Oleh karena itu, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan fenomena aktual berupa data absensi dan pengangkatan karyawan tetap tahun 2025 pada PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor otomotif serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2023).

Penelitian dilaksanakan di PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, Kelurahan Lakessi, Kecamatan Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang, Provinsi Sulawesi

Selatan. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Januari 2026. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap yang berjumlah 19 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian sebanyak 19 orang (Rohman et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kondisi perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil

Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Disiplin Kerja	4,47	Sangat Tinggi
Pengembangan Karir	4,36	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	4,40	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata tertinggi (4,47), diikuti kinerja karyawan (4,40) dan pengembangan karir (4,36). Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan disiplin kerja, kesempatan pengembangan karir, dan kinerja di perusahaan dapat tergolong baik.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

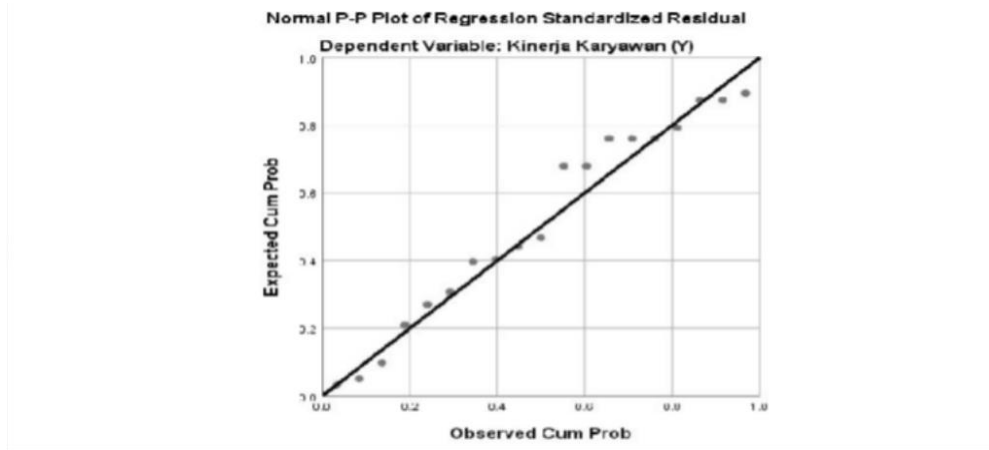
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r-hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,833–0,935	0,915	Valid dan Reliabel
Pengembangan Karir	0,776–0,934	0,913	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan	0,787–0,891	0,911	Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai p-value <0,05 dan nilai Cronbach Alpha >0,60. Dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga dikatakan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot
Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa titik-titik residual menyebar mengi kuti garis diagonal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	Sig. = 0,199	Normal
Glejser	$p > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	VIF = 5,037	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh asumsi regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil Uji Hpotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien β	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja → Kinerja	0,752	4,010	0,001
Pengembangan Karir → Kinerja	0,325	2,217	0,041
Uji F	92,966	-	0,000
Adjusted R ²	0,911	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,752$; $p=0,001$). Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,325$; $p=0,041$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,001$).

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,911 menunjukkan bahwa sebesar 91,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan komitmen terhadap perusahaan.

Secara ilmiah, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap norma, peraturan, dan standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki tanggung jawab, konsistensi, dan orientasi pencapaian yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan juga dapat meminimalkan kesalahan kerja, keterlambatan, serta absensi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Amelia et al. (2024) juga menyatakan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem disiplin yang konsisten pada PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap telah mampu membentuk perilaku kerja yang positif sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesempatan memperoleh pelatihan, promosi jabatan, mutasi kerja, serta peningkatan kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Secara teoritis, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu yang dilakukan secara terencana untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan karir pegawai. Ketika perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang lebih baik sehingga muncul komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020) yang menyatakan bahwa program pengembangan karir mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh Noe et al. (2020) juga menjelaskan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Amelia et al. (2024) yang menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir terkadang tidak memberikan pengaruh yang besar apabila sistem promosi dianggap tidak transparan atau kesempatan pengembangan tidak merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga objektivitas dan keadilan dalam pelaksanaan program pengembangan karir.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga oleh adanya kesempatan berkembang dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan pada bagian pendahuluan, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan bahwa dari hasil tersebut menyatakan sebagian besar variasi kinerja karyawan.

Secara ilmiah, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa faktor internal individu dan faktor organisasi merupakan determinan utama dalam pembentukan kinerja. Disiplin kerja berfungsi mengendalikan perilaku kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan pengembangan karir berfungsi sebagai pendorong motivasi dan peningkatan kompetensi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Robbins dan Judge (2024) yang menyatakan bahwa perilaku individu, motivasi, dan sistem pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) serta Amelia et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan pengembangan karir yang mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mempertahankan sistem disiplin yang telah berjalan dengan baik, memperkuat sistem evaluasi kinerja, serta meningkatkan program pengembangan karir melalui pelatihan, promosi yang transparan, dan perencanaan karir yang berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan juga dapat mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Astra International (Persero) Tbk Honda Cabang Sidrap. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pencapaian target karyawan, sedangkan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, dan komitmen kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga oleh adanya sistem pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor otomotif, dengan memberikan bukti empiris bahwa integrasi antara disiplin kerja dan pengembangan karir dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu mempertahankan budaya disiplin kerja melalui penguatan pengawasan, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem pengembangan karir yang lebih transparan dan terstruktur melalui pelatihan berkelanjutan, promosi berbasis kompetensi, serta perencanaan jenjang karir yang jelas agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dari sisi akademik, penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor otomotif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan perusahaan yang lebih luas sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan determinan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Cahyono, C., Nurchayati, N., & Suparjo, S. (2024). Dampak self efficacy, career development, dan transformational leadership terhadap kinerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1377>
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.7>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).

- Mayjhon, O., Setianingsih, R., & Nofirda, F. A. (2024). Pengaruh disiplin, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Dipo Pahala Otomotif Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 663–678.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nuramaliadina, N., Musa, C. I., & Jumadi, E. (2025). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2982–2993.
- Palupi, T. K., Purwatingsih, P., dan Rini, R. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai. *JRIME: Journal of Research in Management and Economics*, 2(3), 138–148. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2102>
- Purnami, D. P., Setianingsih, R., & Akhmad, I. (2025). Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1285–1295.
- Ramadhan, I. F., & Noer, B. A. (2026). The effect of compensation and career development on employee performance with work discipline as a moderation variable (Case study at PT Kencar Sukses Investama). *International Journal of Business and Management Technology in Society*, 2(1), 11–23. <https://doi.org/10.12962/j30254256.v2i1.1055>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Rohman, M. M., Sinaga, J., Yuliawati, Y., Asmara, A., Musa, T. P. S., Ramadhan, A. R., Yustitia, V., Agit, A., Suhendi, S., Hidayati, N., Dewi, N. P. S., Sukandi, P., & Saputri, P. S. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. CV Eureka Media Aksara.
- Seminasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 567–581.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, N., & Arifi, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Eureka Media Aksara.
- Sihite, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Menyongsong era disruptsi*. Insan Cendekia Mandiri.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). *Kinerja karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-2). Alfabeta.



- Tanjung, A. A., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Journal of Management and Entrepreneurship Business*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Yanti, D., & Puji Lestari, N. E. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. *Motivasi*, 10(2), 134–143. <https://doi.org/10.32502/mti.v10i2.868>