

## 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

Arindi Damayanti<sup>1</sup>, Mitri Nelsi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>arindidamayanti1999@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02493@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline and career development on employee performance either partially or simultaneously. The method used in this research is an associative method with a quantitative approach, the research population is 56 people and all of the population is used as respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of PT. Sriboga Marugame Udon Branch West Jakarta. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis and hypothesis testing. The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value  $Y = 9.506 + 0.880(X1)$  hypothesis test obtained value  $T_{count} > T_{table}$  ( $8,082 > 1,673$ )  $H1$  is accepted meaning that there is a positive and significant influence difference between work discipline and employee performance. Career Development has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value  $Y = 11,718 + 0,996(X2)$  hypothesis test obtained value  $T_{count} > T_{table}$  ( $12,083 > 1,673$ )  $H2$  is accepted meaning that there is a positive and significant influence difference between Career Development on employee performance. Work Discipline and Career Development have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation value  $Y = 1.232 + 0.990(X1) + 0.998(X2)$  hypothesis test obtained value  $F_{count} > F_{table}$  ( $79.467 > 3,16$ )  $H3$  is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline and career development on employee performance at PT. Sriboga Marugame Udon Branch West Jakarta.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian berjumlah 56 orang dan semua populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Sriboga Marugame Udon Cabang Jakarta Barat. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9.506 + 0.880 X1$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,082 > 1,673$ ) dengan demikian berarti hipotesis ( $H1$ ) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11.718 + 0,996 X2$ , uji hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $12,083 > 1,673$ ) dengan demikian berarti hipotesis ( $H2$ ) diterima, artinya terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 1.232 + 0.990 (X1) + 0.998 (X2)$ , uji hipotesisnya diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $79.467 > 3,16$ ) dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis (H3) diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Sriboga Marugame Udon Cabang Jakarta Barat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Suatu PT Sriboga Marugame Udon memiliki dua outlet yang berada di Kawasan Jakarta barat, outlet pertama ada di mall taman anggrek dan outlet kedua berada di mall neo soho. Masing-masing outlet memiliki 29 karyawan untuk outlet mall taman anggrek dan 27 karyawan untuk outlet mall neo soho yang memiliki kesamaan dalam permasalahan disiplin kerja dan pengembangan karir. Sehingga saya sebagai peneliti menjadikan disiplin dan pengembangan karir sebagai judul skripsi saya, yang mana seluruh respondennya berjumlah 56 orang karyawan yang seluruhnya adalah karyawan PT Sriboga Marugame Udon pada outlet mall taman anggrek dan mall neo soho yang merupakan cabang Jakarta barat, sehingga saya mengambil judul skripsi yaitu pengaruh disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sriboga Marugame Udon Cabang Jakarta Barat, yang mana dari kedua outlet tersebut memiliki kesamaan yaitu kurangnya disiplin dan pengembangan karir pada karyawan tersebut.

Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Nur Chasanah, 2008:1).

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Suatu perusahaan PT. Sriboga Marugame dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada dan potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang dimiliki dan dijalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan PT. Sriboga Marugame Udon. Semakin banyak karyawan yang

mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya disiplin kerja dan pengembangan karir.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pengkajiannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja dan pengembangan karir.

karyawan yang masih kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan pada tahun 2020 presentase ketidakhadiran sebesar 9,9%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 12,8% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 19,9%. Dari data tersebut terlihat absensi yang kurang baik pada PT. Sriboga Marugame Udon Outlet Mall Taman Anggrek disebabkan karena menurunnya semangat kerja karyawan yang disebabkan karena pengembangan karir yang kurang di perusahaan.

karyawan yang masih kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan pada tahun 2020 presentase ketidakhadiran sebesar 9,3%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 13,3% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 19,9%. Dari data tersebut terlihat absensi yang kurang baik pada PT. Sriboga Marugame Udon Outlet Mall Neo Soho disebabkan karena menurunnya semangat kerja karyawan yang disebabkan karena pengembangan karir yang kurang di perusahaan.

Kesimpulan Berdasarkan table 1.1 dan table 1.2 bahwa kedua outlet yang berjumlah 56 karyawan tersebut memiliki kesamaan terhadap masalah yaitu kurangnya disiplin pada karyawan PT Sriboga Marugame Udon yang menyebabkan kinerja karyawan tidak efektif dan menurunkan produktifitas perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna

memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007: 24).

Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karir seorang karyawan, dari kedisiplinan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh kepada penilaian atasan atas kinerja karyawan tersebut.

terdapat masalah dalam pengembangan karir pada PT Sriboga Marugame Udon Outlet Mall Taman Anggrek Tahun 2020 – 2022 yaitu dimana pengembangan karir pada perusahaan tersebut mengalami penurunan . Yaitu pada tahun 2020 yang mendapatkan promosi jabatan untuk naik jabatan hanya ada 4 orang karyawan yaitu pada kasir, waiters, Tempura dan Seimen yang lainnya masih belum mendapatkan promosi untuk naik jabatan. Pada tahun 2021 yang mendapatkan promosi jabatan untuk naik jabatan hanya 3 orang karyawan yaitu pada kasir, yusen dan preaper yang lainnya belum mendapatkan promosi jabatan. Pada tahun 2022 terdapat 2 orang karyawan yang mendapatkan promosi jabatan untuk karyawan naik jabatan yaitu pada tempura dan preaper yang lainnya belum mendapatkan promosi jabatan untuk karyawan naik jabatan.

terdapat masalah dalam pengembangan karir pada PT Sriboga Marugame Udon Outlet Mall Neo Soho Tahun 2020 – 2022 yaitu dimana pengembangan karir pada perusahaan tersebut

mengalami penurunan . Yaitu pada tahun 2020 yang mendapatkan promosi jabatan untuk naik jabatan hanya ada 5 orang karyawan yaitu pada kasir, Preaper, waiters, Tempura dan Seimen yang lainnya masih belum mendapatkan promosi untuk naik jabatan. Pada tahun 2021 yang mendapatkan promosi jabatan untuk naik jabatan hanya 4 orang karyawan yaitu pada kasir, yusen, Seimen dan preaper yang lainnya belum mendapatkan promosi jabatan. Pada tahun 2022 terdapat 2 orang karyawan yang mendapatkan promosi jabatan untuk karyawan naik jabatan yaitu pada waiters dan store yang lainnya belum mendapatkan promosi jabatan untuk karyawan naik jabatan.

Kesimpulan berdasarkan table 1.3 dan 1.4 diatas menyatakan bahwa kedua outlet tersebut memiliki kesamaan dalam masalah pengembangan karir terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dimana setiap tahunnya mengalami penurunan terhadap promosi jabatan terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang belum mendapatkan jenjang karir yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang akan berdampak pada operasional perusahaan.

adanya fluktuatif kinerja yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan PT. Sriboga Marugame Udon Mall Taman Anggrek dari tahun ke tahun disebabkan oleh kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas, nilai terendah pada aspek kuantitas yang terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 47% dan tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 56%, untuk aspek kualitas nilai terendah pada tahun 2022 yaitu sebesar 66% dan nilai tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 70% untuk aspek pelaksanaan tugas nilai terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 64% dan nilai tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 66%, untuk aspek tanggung jawab nilai terendah terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 69% dan nilai tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 72% sedangkan untuk aspek ketepatan waktu nilai terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 68% dan nilai tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 72%.

adanya fluktuatif kinerja yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan karyawan PT. Sriboga Marugame Udon Mall Neo Soho dari tahun ke tahun disebabkan oleh kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas, nilai terendah pada aspek kuantitas terendah yang terjadi pada

tahun 2020 yaitu sebesar 56% dan tertinggi pada tahun 2021 yaitu sebesar 70%, untuk aspek kualitas nilai terendah pada tahun 2022 yaitu sebesar 66% dan nilai tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 70% untuk aspek pelaksanaan tugas nilai terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 64% dan nilai tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 70%, untuk aspek tanggung jawab nilai terendah terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 69% dan nilai tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 70% sedangkan untuk aspek ketepatan waktu nilai terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 60% dan nilai tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 7%.

Kesimpulan berdasarkan table 1.5 dan 1.6 diatas menyatakana bahwa kedua outlet tersebut memiliki kesamaan dalam masalah kinerja karyawannya dimana bisa dilihat bahwa presentase dari setiap tahunnya tidak memiliki nilai yang konstan melainkan terjadi nilai yang fluktuatif yang artinya kinerja karyawan kedua outlet cabang Jakarta barat tersebut tidak konsisten dalam bekerja dan tidak menjalankan aturan yang seharusnya mereka lakukan sehingga mengakibatkan menurunkan nilai perusahaan akibat kinerja karyawan yang kurang konsisten.

Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawan masih harus diperbaiki agar kinerja karyawan meningkat. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Evaluasi kerja merupakan Upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematis, perbaikan solusi atas masalah ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja karyawan

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Menurut Anton Athoillah (2017:14) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif, dengan dukungan sumber daya lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2019:2) menjelaskan bahwa, “Manajemen adalah ilmu mengatur penggunaan sumber daya (termasuk manusia dan sumber daya lainnya) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan dan kepemimpinan, serta pengawasan (pengendalian)”.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017: 7) mendefinisikan bahwa, “Manajemen adalah proses dimana orang dan sumber daya organisasi lainnya bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Firmansyah (2018: 4) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah seni dan ilmu merencanakan, mengatur, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Angga Pratama, dkk dalam penelitian yang berjudul manajemen pengelolaan sumber daya manusia dikelurahan pamulang barat dalam jurnal ABDIMAS ( Vol.02, No.3, Agustus 2021 ) menyatakan bahwa ” Manajemen adalah suatu seni dalam ilmu pengorganisasian seperti menyusun perencanaan , membangun organisasi dan pengorganisasiannya , pergerakan serta pengendalian atau pengawasan.

Dari pengertian pendapat para ahli dan salah satu dosen Universitas Pamulang diatas menyimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sastrohadiwiryono (2021:31) “manajemen sumber daya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja”.

Menurut Desseler (2017:3) “manajemen sumber daya manusia adalah merupakan proses mendapatkan, melatih, mengevaluasi, serta berikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola ikatan kerja, kesehatan serta keselamatan, dan hal-hal yang terpaut dengan peradilan”.

Menurut Simamora (2017:5), “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan perusahaan”.

Menurut Hani Handoko (2018:6), “mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan”.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dan memiliki keterampilan, dorongan, daya dan karya yang dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### Pengembangan Karir

Menurut Dezler (2017 : 34) Pengembangan Karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.

Menurut Andrew J. Dubrin (2018 : 23) Mengatakan “Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.”

Menurut Raymon (2018 : 45) menjelaskan bahwa “Pengembangan Karir adalah definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan , ketrampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi i perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.”

Menurut Veithzal Rivai (2019 : 56) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko (2017 : 65) menjelaskan bahwa “Pengembangan Karir adalah peningkatan

pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Menurut Komarudin dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT Sanco Perdika Pratama Di Jakarta dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ( JENIUS ) ( Vol.5, No.2, Januari 2022 ) menyatakan bahwa ” Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir .”

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dan salah satu dosen Universitas Pamulang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

#### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Samsudin (2018:76) menyatakan “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sinambela (2017:481) menyatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mendefinisikan bahwa, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2017:152) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang

telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Zackharia Rialmi dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ( JENIUS ) ( Vol.3, No. 3, Mei 2020 ) menyatakan bahwa ” Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan , dengan demikian karyawan dapat lebih memahami memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan.”

Dari beberapa pengertian para ahli dan salah satu dosen Universitas Pamulang di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya..

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas

data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh

peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2}\sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Normalitas

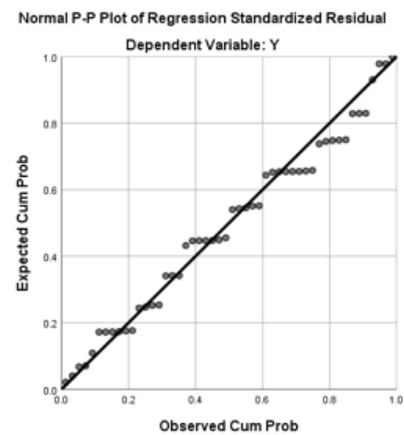
**Tabel 4.14 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27225039
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.061
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, maka dapat dideskripsikan Uji Normalitas melalui regression linear : Disiplin Kerja(X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. 0,200\*  $>$  Sig. 0,05 \*(Default dalam SPSS) artinya bahwa tidak terjadi perbedaan yang signifikan antara teoritis dan prakteknya di lapangan, dengan perkataan lain data pernyataan kuisioner sudah berdistribusi normal.



**Gambar 4.1 Uji Normalitas Probability Plot**

Berdasarkan gambar 4.2, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik probability plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.915	1.093
	X2	.915	1.093

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel di atas pengujian multikolinearitas, dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel disiplin kerja didapat nilai tolerance sebesar 0,915 (VIF=1,093); begitu pula variabel pengembangan karir didapat nilai tolerance sebesar 0,915 (VIF=1,093). Ternyata masing-masing variabel hasil nilai tolerance-nya 0,915 lebih besar ( $>$ ) dari 0,2; sedangkan untuk hasil variance inflation factors (VIF) 1,093 ( $<$ ) kurang dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak mengalami multikolinearitas dikarenakan tidak adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.

##### c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.768	1.885

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
 b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil output SPSS 26,2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.881 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

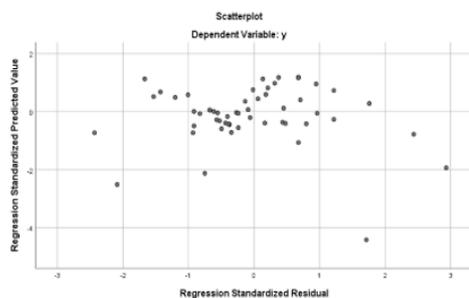
d. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.16 Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.328	1.814		4.591	.000
	x1	-.029	.052	-.096	-.555	.581
	x2	-.107	.059	-.313	-1.815	.075

a. Dependent Variable: Abs. Res

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan uji heterokedastisitas, maka didapatkan nilai probabilitas untuk kesemua variabel penelitian berada diatas 0,5, Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig > 0,05.



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda

e. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.506	3.600		3.478	.002
	Disiplin Kerja	.880	.166	.855	1.794	.001

Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan table 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana Y

$$= a + bx \text{ dengan memasukkan data di atas maka } Y = 9.506 + 0.880 X1.$$

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.718	3.928		2.983	.004
	Pengembangan Karir	.996	.078	.878	12.739	.000

Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan table 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sederhana Y = a + bx dengan memasukkan data di atas maka Y = 11.718 + 0.996 X2.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.232	7.600		1.478	.002
	Disiplin Kerja	.990	.086	.876	8.082	.001
	Pengembangan Karir	.998	.083	.880	12.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Dari hasil data penelitian pada tabel 4.19 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:  $\hat{Y} = 1.232 + 0,990(X1) + 998(X2)$ .

f. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation		1	.673**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		56	56
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.673**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		56	56

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26,

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar (0,673) dimana nilai tersebut berada pada rentang skala interval 0,600 – 0,799 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			PENGEMBANGAN KARIR	KINERJA KARYAWAN
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation		1	.816**
	Sig. (2-tailed)			.000
	N		56	56
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation		.816**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N		56	56

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar (0,816) dimana nilai tersebut berada pada rentang skala interval 0,800 – 1,000 artinya

variabel Pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		DISIPLIN KERJA	PENGEMBANGAN KARIR	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.697**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.697**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.673**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar (0,673) dimana nilai tersebut berada pada rentang skala interval 0,600 – 0,799 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.762	3.714

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada table 4.24 di atas, dapat diketahui dengan jelas bahwa ternyata besarnya persentase Kinerja karyawan (Y) setelah dipengaruhi disiplin kerja dan pengembangan karir diperoleh nilai R square adalah 0,772 dikonversi dalam persentase  $0,772 \times 100\% = 77,2\%$  dan sisanya  $100\% - 77,2\% = 22,8\%$  ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti variable kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Lebih lanjut lagi, besarnya pengaruh simultan (coefficient correlations) disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan diperoleh hasil R hitung adalah 0,879 berada pada rentang interval antara 0,81 – 1,00 termasuk kategori pengaruh sangat kuat (Hair et al. 2017:323).

h. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	t critical	
		B	Std. Error	Beta			Sig. 0,05	Sig. 0,01
1	(Constant)	1.232	7.600		1.478	.002		
	X1	.990	.086	.876	8.082	.001	1,673	2,403
	X2	.998	.083	.880	12.083	.000	1,673	2,403

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Pengujian hipotesis melalui temuan data penelitian berikut:

- 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t hitung (8,082) dan Sig. 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < 0,05$  maupun  $< 0,01$  atau bisa juga dilihat dari perolehan nilai t hitung (8,082) > t tabel (1,673) maupun > t tabel (2,403) dengan demikian berarti hipotesis (H1) diterima.
- 2) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari perolehan nilai t hitung (12,083) dan Sig. 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maupun  $< 0,01$  atau bisa juga dilihat dari perolehan nilai t hitung (12,083) > t tabel (1,673) maupun > t tabel (2,403) dengan demikian berarti hipotesis (H2) diterima

Tabel 4.28 Hasil Uji Simultan (ANOVA / Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F critical Sig. 0,05	F critical Sig. 0,01	
1	Regression	2192.513	2	1096.256	79.467	.000b	3,16	4,03
	Residual	648.367	47	13.795				
	Total	2840.880	49					

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir  
 Sumber: Pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 26

Berdasarkan hasil temuan data penelitian pada tabel 4.26 di atas mengenai hasil uji Anova (uji simultan), dapat diketahui dengan jelas yakni hasil pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan, didapat nilai Fhitung adalah 79.467 dan Sig. 0,000. Dikarenakan hasil nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  atau dilihat dari Fhitung (79.467) > Ftabel (3,16) dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis (H3) diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sriboga Marugame Udon Cabang Jakarta Barat” maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai Thitung > Ttabel (8,082 > 1,673) dengan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H1 diterima. Yang artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriboga Marugame Udong Cabang Jakarta Barat.
- b. Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai Thitung > Ttabel (12,083 > 1,673) dengan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H2 diterima. Yang artinya variable pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriboga Marugame Udong Cabang Jakarta Barat.
- c. Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil nilai Fhitung > Ftabel (79,467 > 3,16) dengan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H3 diterima. Yang artinya variable Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sriboga Marugame Udong Cabang Jakarta Barat.
- [5] Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group.
- [6] Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [7] Ferdinand, Augusty. (2016). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- [8] Foster, Bill. (2015). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM. Jakarta. Penerjemah: Ramlan
- [9] Foster. Bill. (2014). Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta.
- [10] Guruh, M (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. Jurnal MSDM Vol 2, No 3 (2019).
- [11] Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- [12] Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: BumiAksara.
- [13] Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [15] Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [16] Hendro, Timoti. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. AGORA, Vol. 6, No.1. Hilman, Firmansyah. (2016). Organisasi dan Manajemen Bisnis. Penerbit Ombak. Yogyakarta.
- [17] Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cahyani, N. P. P. A., & Prianthara, I. B. T. (2022). Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Riau: ZANAFAPUBLISHING.
- [2] Alamsyah, M. B. T (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya. LPPM Untag Surabaya Januari 2019). Vol. 04, No. 01, hal 10 – 18.
- [3] Athoillah, Anton. (2017). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [4] Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [4] Edison, dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.