

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BPR SARI SEDANA SANGLAH DENPASAR

**Ni Komang Ayu Ega Pratiwi<sup>1</sup>, A.A. Putu Agung<sup>2</sup>, Ni Putu Nita Anggraini<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayuegapratiwi0@gmail.com

### ***ABSTRACT***

*Performance is a person's willingness to carry out an activity and perfect it according to his responsibilities so that the goals set by the company can be achieved. Factors that can affect employee performance are work discipline and career development. This research was conducted to determine the effect of work discipline and career development on employee performance at PT. BPR Sari Sedana. This research was conducted at PT.BPR Sari Sedana which is located at Jl. Diponegoro No. 252 Sanglah Denpasar. The object of this research is about Work Discipline and Career Development on Employee Performance at PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. The population in this study were all employees of PT. BPR Sari Sedana, totaling 40 people. Determination of the sample in this study using a saturated sample is a sampling technique when all members of the population are used as samples. namely 40 respondents for the sample test. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, and career development have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.*

**Keywords:** *work discipline, career development, employee performance.*

### **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan

kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keingan untuk bekerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan disiplin kerja karyawan dan pengembangan karir merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, pelatihan karyawan dan bimbingan karir.

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini, perusahaan

dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial.

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. kinerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Wotulo, 2018). sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja (Suka, 2019). kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bias tercapai (Tampubolo, 2019).

kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam meningkatkan pekerjaan yang diberikan kepadanya juga diartikan sebagai kinerja (Halim, 2019). kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi di tempat orang bekerja (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tercapai, dan kinerja juga merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bpr Sari Sedana yang merupakan lembaga keuangan berbasis UKM, yang memfokuskan pada pembiayaan dengan segmentasi UMKM di wilayah Denpasar - Bali dan sekitarnya. dan menjadi sebuah lembaga keuangan berbasis usaha kecil dan menengah yang profesional dan berperan dalam membantu membangun perekonomian masyarakat supaya masyarakat bisa hidup sejahtera. pada umumnya PT.BPR Sari Sedana sama seperti Bank lainnya yaitu lembaga keuangan resmi yang memiliki lisensi dari otoritas terkait untuk menghimpun dana dari masyarakat. dana yang telah dihimpun dari masyarakat akan disalurkan kembali dalam bentuk produk keuangan seperti kredit atau pinjaman kepada masyarakat kembali sehingga dana yang ada bisa lebih produktif dan bisa menggerakkan ekonomi. selain menghimpun dan

menyalurkan dana kembali, saat ini bank juga menyediakan produk keuangan lainnya seperti Deposito, Kredit, dan Tabungan. Adapun permasalahan yang terjadi di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar yaitu, menurunnya kinerja karyawan diantaranya Pada tahun 2018 target kredit di PT.BPR Sari Sedana sangat lah menurun drastis dikarenakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, kurang maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari setiap tahunnya karyawan belum bisa selalu mencapai target kredit dan tabungan yang telah ditentukan oleh perusahaan. tetapi pada tahun 2019 target kredit telah mencapai target bahkan melebihi

target yang ditentukan pada perusahaan di dalam kondisi pademi covid-19 saat ini. Dengan ini karyawan bisa membuktikan bahwa dalam kondisi seperti ini kredit masih bisa bertahan walaupun belum sepenuhnya tercapai, tetapi masih bisa dikatakan bahwa PT.BPR Sari Sedana masih bisa bertahan dalam kondisi yang tidak memungkinkan masyarakat untuk meminjam kredit dalam artian untuk membayar angsuran kredit tersebut setiap bulannya dan jugaterbukti dalam pencapaian tabungan pada tahun 2019 sudah mendekati dalam pencapaian target walupun belum sepenuhnya tercapai.

**Tabel 1**

**Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada PT.BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	Terlambat Hadir
Januari	40	22	6	3
Febuari	40	29	5	2
Maret	40	29	6	1
April	40	21	4	4
Mei	40	20	3	2
Juni	40	21	2	3
Juli	40	22	5	2
Agustus	40	23	7	1
September	40	20	5	2
Oktober	40	23	3	0
November	40	22	3	4
Desember	40	17	2	0

Sumber: PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar

Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam setiap tahunnya ditinjau dari pencapaian target setiap tahunnya belum terpenuhi dengan baik. adapula permasalahan

lain yang terjadi yaitu masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan, terdapat juga karyawan yang masih sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam operasional kantor. masih

banyak karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan baik, kurang adanya kedisiplinan karyawan seperti: pengajuan surat izin secara mendadak tanpa membuat surat, di PT. BPR Sari Sedana belum maksimalnya promosi dalam hal kenaikan jabatan karyawan di perusahaan, dan dalam pengembangan karir karyawan terbilang cukup lama, dikarenakan pemimpin dalam memberikan kenaikan jabatan cukup sedikit hanya diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja, dan pemimpin tidak melakukan penilaian secara langsung kepada karyawannya dimana banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi untuk menjadi karyawan yang potensial.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar tahun 2020 adanya

beberapa karyawan terlambat hadir menentukan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan relatif rendah. Disamping itu penempatan karyawan selalu dievaluasi agar karyawan dapat menempati bagian atau tugas yang sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimilikinya. selama ini kompetensi karyawan dirasa masih kurang mendapat perhatian sehingga masih ditemukan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya atau tidak sesuai SOP perusahaan.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja seperti kurangnya disiplin karyawan dan juga kurangnya pencapaian maksimal karyawan dalam hal seperti target kredit yang ditentukan oleh perusahaan belum bisa di capai oleh karyawan dikarenakan banyak faktor penyebabnya seperti tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Realisasi Kredit Pada PT.BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020**

<i>Kredit</i>				
<b>TAHUN</b>	<b>TARGET</b>	<b>REALISASI</b>	<b>DEVISIASI</b>	<b>PERSENTASE</b>
2015	Rp.20.000.000.000,-	Rp.14.613.450.000,-	Rp.5.386.550.000,-	73%
2016	Rp.21.000.000.000,-	Rp.20.402.050.000,-	Rp.597.950.000	97%
2017	Rp.21.000.000.000,-	Rp.18.062.850.000,-	Rp.2.937.150.000,-	86%
2018	Rp.20.000.000.000,-	Rp.15.265.050.000,-	Rp.4.734.950.000,-	76%
2019	Rp.20.000.000.000,-	Rp.20.795.100.000,-	Rp.795.100.000,-	104%
2020	Rp.21.000.000.000,-	Rp.18.167.500.000,-	Rp.2.832.500.000,-	87%

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Bisa dilihat pada tabel realisasi kredit diatas bahwa pada tahun 2015 sampai tahun 2020 masih belum tercapai sesuai yang di targetkan pada PT. BPR Sari Sedana, tetapi pada tahun 2019, Realisasi kredit telah mencapai target sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan sebesar Rp.20.000.000.000,- per/tahunnya dan

target yang terealisasi sudah melebihi kredit yang ditargetkan yaitu sebesar Rp.20.795.100.000,- dengan nilai persentase sebesar 104%, sehingga keuntungan yang diperoleh oleh PT.BPR Sari Sedana pada tahun 2019 sebesar RP.795.100.000,- . dalam pencapaian kredit untuk setiap tahunnya belum maksimal dan belum

semua bisa terealisasi sesuai target dikarenakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut. Seperti Kinerja karyawan ditinjau dari karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan belum dilakukannya secara optimal dan belum mampu meningkatkan pencapaian kredit untuk setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan

bagian kredit dalam menyalurkan dan memasarkan kredit pada nasabah dan kurang optimalnya kinerja karyawan bagian kredit dalam menarik minat masyarakat untuk meminjam kredit di perusahaan. Berdasarkan kualitas, hasil kerja masih belum optimal, hal ini tercermin dari tingkat kolektibilitas kredit yang telah diberikan.

**Tabel 3**  
**Realisasi Tabungan Pada PT.BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020**

<i>Tabungan</i>				
TAHUN	TARGET	REALISASI	DEVISIASI	PERSENTASE
2015	Rp.3.155.263.000,-	Rp.2.015.085.653,-	Rp.1.140.177.347,-	64%
2016	Rp.3.220.000.000,-	Rp.3.256.761.629,-	Rp.36.761.629,-	101%
2017	Rp.4.382.251.000,-	Rp.3.787.561.987,-	Rp.594.689.013,-	86%
2018	Rp.5.400.000.000,-	Rp.4.592.268.598,-	Rp.807.731.402,-	85%
2019	Rp.5.051.496.000,-	Rp.5.468.841.739,-	Rp.417.345.739,-	108%
2020	Rp.6.298.591.000,-	Rp.1.651.837.675,-	Rp.4.646.753.325,-	26%

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Tabel 3 menunjukkan bahwa pencapaian target tabungan PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar setiap tahunnya adalah berdasarkan data diatas, pada tahun 2020 target tabungan sangatlah menurun dratis dari yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar RP.6.298.591.000,- sedangkan yang terealisasi hanya sebesar Rp.1.651.837.675,- dengan nilai persentasenya sebesar 26%. Secara keseluruhan pencapaian target tabungan himpunan dana dari masyarakat cenderung belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Dan pencapaian tertinggi adalah pada tahun 2019 sebesar Rp.5.051.496.000,- dengan persentase sebesar 108% dari tahun-tahun sebelumnya, ditengah adanya

pandemi covid-19 yang melanda, terbukti bahwa karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik pada tahun 2019 walupun pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan . Dengan adanya data diatas menunjukkan bahwa Fenomena yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar adalah kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dilihat dari pencapaian target setiap tahunnya belum secara keseluruhan bisa mencapai target. hal ini yang ditunjukkan dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target dan realisasi tabungan yang diberikan maupun jumlah tabungan yang diterima.

**Tabel 4**  
**Realisasi Deposito Pada PT. BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020**

<i>Deposito</i>				
TAHUN	TARGET	REALISASI	DEVISIASI	PERSENTASE
2015	Rp.14.300.000.000,-	Rp.14.325.500.000,-	Rp.25.500.000,-	100%
2016	Rp.15.367.241.000,-	Rp.10.238.200.000,-	Rp.5.129.041.000,-	66%
2017	Rp.16.689.463.000,-	Rp.15.367.500.000,-	Rp.1.321.963.000,-	92%
2018	Rp.17.100.000.000,-	Rp.17.144.060.000,-	Rp.44.060.000,-	100%
2019	Rp.18.858.466.000,-	Rp.17.275.000.000,-	Rp.1.583.466.000,-	91%
2020	Rp.17.248.465.000,-	Rp.3.845.000.000,-	Rp.13.403.456.000,-	22%

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Tabel 4 menunjukkan bahwa pencapaian target Deposito PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar setiap tahunnya adalah berdasarkan data diatas, pada tahun 2020 target deposito juga sangat menurun dratis dari yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar Rp.17.248.465.000,- sedangkan yang terealisasi hanya sebesar Rp.3.845.000.000,- dengan nilai persentase sebesar 22%, Secara keseluruhan pencapaian target tabungan himpunan dana dari masyarakat cenderung belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Dan pencapaian tertinggi adalah pada tahun 2015 sebesar Rp.14.325.500.000,- dengan nilai persentase sebesar 100% dan di tahun 2018 mencapai target sebesar Rp.17.144.060.000,- dengan persentase sebesar 100%, ditengah adanya pandemic covid-19 yang melanda saat ini, terbukti bahwa karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik, walaupun pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Dengan adanya data diatas menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar adalah kinerja

karyawan belum sepenuhnya optimal dilihat dari pencapaian target setiap tahunnya belum secara keseluruhan bisa mencapai target. hal ini yang ditunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target deposito dan realisasi deposito pada setiap tahunnya yang masih belum sepenuhnya terealisasi dengan baik.

Pada dasarnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mengikuti berbagai macam standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga terjadinya penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi Arenofsky (2017). sedangkan menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan ketentuan, yang ada tata cara kerja atau disiplin kerja merupakan sikap yang sesuai dengan perilaku dan tindakan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. dalam hal ini untuk membuktikan tingkat kedisiplinan karyawan pada PT.BPR Sari sedana bisa dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 5**  
**Ketidakhadiran Karyawan Pada PT. BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2020**

BULAN	ALPHA	SAKIT	IJIN	TOTAL HARI TIDAK HADIR per/bulan
Januari	1	2	2	5
Februari	0	3	0	3
Maret	1	2	3	5
April	2	2	1	3
Mei	0	2	0	2
Juni	3	1	1	1
Juli	1	1	0	1
Agustus	0	0	1	1
September	2	0	4	0
Oktober	0	2	2	2
November	1	1	1	2
Desember	0	0	0	0

Sumber: PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa karyawan yang tidak hadir dikarenakan alpha, sakit, dan ijin berkisar 1-4 orang dalam setiap bulannya. meskipun hari kerja Perusahaan telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh seluruh karyawan. dimana ketidakhadiran tersebut dikarenakan sakit, ijin dan alpha yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. keadaan ini tidak tertutup kemungkinan disebabkan masih kurangnya disiplin kerja para karyawan yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. jadi disiplin bisa diartikan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi maksimal

(Margahana, 2018). disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Selain itu disiplin juga adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya menurut (Sutrisno, 2017: 86). disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan kurangnya disiplin akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka suatu organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. disiplin

kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, salah satunya dengan pengembangan karir (Syitah, 2019). pengembangan karir berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dalam hal pengembangan karir juga telah diadakan di PT.BPR Sari Sedana setiap tahunnya untuk memberikan peningkatan sikap seseorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Bisa dilihat dalam lampiran 1 table 1.4 pelatihan telah diselenggarakan pada tahun 2019- 2020. Berdasarkan tabel 1.6 pada lampiran 1 dapat dilihat pada PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar Selama Tahun 2019-2020 karyawan telah mengikuti pelatihan yang

diselenggarakan oleh beberapa pihak dalam hal kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. dan juga untuk memperbaiki kinerja lewat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan/anggota organisasi, serta demi menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. setiap karyawan telah mengikuti beberapa pelatihan sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing sehingga setiap karyawan sudah memiliki dasar dalam melakukan setiap tugasnya. namun masih banyak ditemukan adanya kurang pemahannya setiap tugas yang diberikan, dan setiap karyawan harus memiliki skill dasar yang didapat dari pelatihan tersebut. tertera seperti pelatihan yang dilakukan karyawan PT. BPR Sari Sedana sejak tahun 2019 sampai 2020. diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut setiap karyawan akan semakin mengerti dan paham akan tugasnya masing-masing. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab organisasi yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir

bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.

Menurut Cederyana dan Supriyanti (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang biasa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan. Pratiwi (2017) menyatakan perusahaan juga diharapkan lebih memberikan pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk melakukan promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Menurut (Kudsi dkk, 2017) pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapat apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap dan siaga dalam mencapai tujuannya dalam organisasi. Menurut Sinambela (2017:7). manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang memiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif

dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan, penerapan manajemen kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir tidak lepas dari tujuan utama suatu perusahaan dan arah sumber daya manusia, dimana persaingan sudah sangat dinamis

Berdasarkan uraian diatas, begitu pentingnya hubungan antara Disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan maka dalam penelitian ini mengkaji ulang mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar”

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Mulyadi (2018) sebagai teori utama (grand theory) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini cukup relevan dalam menggunakan pendekatan goal setting theory, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan

tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak.

## 2.2 Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri .dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidak disiplinian yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Menurut Singodimedjo dalam (Hamali, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin.

## 2.3 Pengembangan Karir

Efriyaningsih (2017) menjelaskan pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja, dan pensiun. Sedangkan menurut Kumbara (2018), pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Martoyo (2018) adalah :

- a) Pendidikan Formal
- b) Lowongan Jabatan
- c) Prestasi Kerja
- d) Pengalaman Kerja
- e) Produktivitas Kerja

## 2.4 Kinerja Karyawan

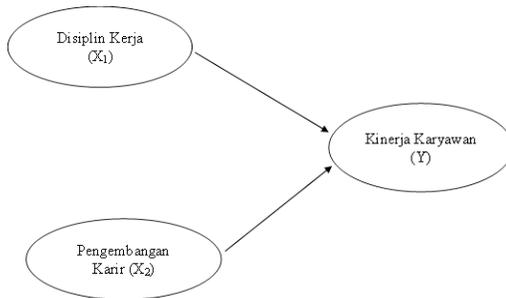
Menurut Sulistiani, dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang terefelksi dalam merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan serta dengan professional karyawan dalam proses pekerjaan. Menurut Henny, dkk (2019) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

- a). Efektifitas dan efisiensi
- b). Otoritas dan tanggung jawab.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Berikir

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Hasil pemikiran penulis

#### 3.2 Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar.

H<sub>2</sub>: Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

### IV. METODE PENELITIAN

#### 4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Bpr Sari Sedana yang beralamat di Jl.Diponegoro No.252 Sanglah Denpasar.

#### 4.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

#### 4.3 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen

(terikat).

1. Variable Bebas (Sugiyono (2017:82) Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variable dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan Karir (X<sub>2</sub>).
2. Variabel Terikat (Y) Sugiyono (2017:81) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat Karena adanya variabel bebas. Dalam Hal ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan (Y).

#### 4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)  
Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan dapat melaksanakannya dan tidak menghindari jika menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Arenofsky, 2017). Disiplin Kerja dalam PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar adalah sikap ketaatan terhadap suatu aturan/ ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010 :194) ada 4 (Empat) yaitu:
  - a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
  - b) Penggunaan waktu secara efektif
  - c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
  - d) Tingkat absensi

## 2. Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan perusahaan di bidang sumber daya manusia yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Pengembangan karir merupakan kemampuan dari karyawan PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar untuk mengembangkan karirnya, agar karyawan dan perusahaan dapat memenuhi kriteria yang di butuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifitan dan keefisienan dalam bekerja. Menurut Siagian (2017:98), berbagai indikator -indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir
- b) Keperdulian para atasan langsung
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d) Adanya minat untuk dipromosikan
- e) Tingkat kepuasan

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 3 indikator berikut

- a) Kualitas kerja

- b) Produktifitas

- c) Tanggung Jawab

## 4.5 Jenis dan Sumber Data

### 4.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif

Pada penelitian ini data kuantitatif adalah jumlah karyawan dan jawaban responden terhadap kuisisioner.

- 2) Data Kualitatif

Pada penelitian ini data kualitatif adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

### 4.5.2 Sumber data

- a) Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti. Data ini didapatkan dari hasil observasi dan pemberian kuisisioner kepada para responden yaitu karyawan dari PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

- b) Data Sekunder

Data ini bukan diusahakan oleh peneliti, melainkan didapat dari perusahaan dalam bentuk sudah jadi, seperti sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Dalam penelitian ini data sekunder dikumpulkan bersumber dari internal PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

## 4.6 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Sari Sedana yang berjumlah 40 orang . Penentuan sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. yaitu 40 responden untuk uji sampel.

#### 4.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut ;

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.260	.636		.409	.685
	Disiplin Kerja	.275	.079	.370	3.469	.001
	Pengembangan Karir	.356	.063	.601	5.637	.000
	R	.930				
	Adjusted R Square	.858				
	F	118.761				
	Sig. F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

### 5.2 Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

**Tabel 7**

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95064053
	Most Extreme Differences	Absolute Positive
	Absolute Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 8**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.260	.636		.409	.685		
	Disiplin Kerja	.275	.079	.370	3.469	.001	.320	3.123
	Pengembangan Karir	.356	.063	.601	5.637	.000	.320	3.123

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

## c) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Gejala**  
**Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	.656	.398		
Disiplin Kerja	.027	.050	.155	.536	.595
Pengembangan Karir	-.017	.040	-.122	-.421	.676

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

### 5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 0,260 + 0,275 X_1 + 0,356 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$a = 0,260$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja dan pengembangan karir, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,275$ , artinya apabila disiplin

kerja meningkat sementara pengembangan karir dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,356$ , artinya apabila pengembangan karir meningkat sementara disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pengembangan karir akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila disiplin kerja dan pengembangan karir ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, begitu sebaliknya.

### 5.4 Uji F (*F-Test*)

Hasil analisis Uji F diperoleh nilai F hitung 118,761 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Hal ini berarti model layak digunakan.

### 5.5 Koefisien Determinasi

Hasil analisis pada Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,858. Ini berarti besarnya kontribusi antara

disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 85,8% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5.6 Uji t (*T-Test*)

Hasil analisis pada Tabel 5.11 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

##### 4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 3,469 dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti  $H_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar dapat diterima.

##### 4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pengembangan karir adalah 5,637 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti  $H_2$  : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada PT.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar dapat diterima.

#### 5.7 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0,275, serta nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

##### 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir yang bernilai positif yaitu sebesar 0,356, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan karir juga merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta variabel pengembangan karir yaitu 0,601 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel disiplin kerja yaitu 0,370. Pengembangan karir dalam pekerjaan sangatlah penting, karena pengembangan karir adalah proses pelaksanaan perencanaan karir bagi karyawan. Banyak sekali karyawan yang menginginkan agar karir dalam pekerjaan meningkat. Melalui pengembangan karir, perusahaan akan mendorong untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar juga akan meningkat.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, ini berarti semakin baik pengembangan karir karyawan

pada sebuah perusahaan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar juga akan meningkat. Kemudian pengembangan karir juga merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, artinya tanpa adanya pengembangan karir yang berkala maka akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar tidak akan maksimal.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional* yaitu pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja kemudian ditarik kesimpulan.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi.

### 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Saran untuk instansi
  - a) Untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan maka pimpinan diharapkan dapat bertindak tegas. Apabila ada karyawan yang sering

- terlambat, absensi tinggi dan sering bolos maka harus diberikan peringatan, denda atau pemotongan gaji. Tetapi sebaliknya apabila ada karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi maka pimpinan harus memberikan *reward* atau bonus sehingga memicu semangat kerja karyawan lainnya.
- b) Untuk dapat memacu semangat kerja karyawan maka manajemen perusahaan harus menetapkan sistem pengembangan karir yang jelas kepada karyawannya. pengembangan karir harus di lakukan secara adil dan terbuka sehingga tidak menimbulkan kecemburuan terutama kepada karyawan yang memiliki loyalitas serta kinerja yang baik.
- c) Untuk membuat karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan maka diharapkan kepada pimpinan untuk dapat lebih rajin melakukan pengawasan sehingga apabila ada kendala dilapangan dapat segera di berikan solusi dan tidak menghambat pekerjaan lainnya. Selain itu manajemen harus siap memberikan pelatihan secara berkala guna meningkatkan kemampuan karyawan.
- 2) Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
- a) Disarankan kedepanya untuk mencari dan membaca referensi lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, baik dari penambahan jumlah sampel yang diambil serta mendalami tentang hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, L. N. 2018. Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Subur Sejahtera Karanganyar (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*)
- Arenofsky, J. (2017). Work-life balance. *Journal of Business Research*, Vol. 15 No.(5), pp. 211-223.
- Aprian, Sarman, Novia. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Pada PT.PELNI Cabang Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*. Vol.29 No.(3), pp.404-415.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*,

- 4(1),106–119.
- Adnyanan, Anak Agung Alit Putra 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Afandi. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research. Deepublish.
- Aisyah, M.Risal, Muhammad Kasran. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota palopo. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo*. Vol.5 No.1.
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Bandi, Srinivas. 2019. Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. *ISBR Management Journal*. Volume 1, Issue 4, May, 2019. ISSN (Online) 2456-9062.
- Bandi, Srinivas. 2019. Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. *ISBR Management Journal*. Volume 1, Issue 4, May, 2019. ISSN (Online) 2456-9062.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113–120).
- Cederyana, L., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research Technology and Higher Education. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(2), 87-96.
- Delani Muntu, Jantje L. sepang, Rosalina A.M Koleangan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.,II. 1-15.
- Dhiya, Rhomat. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Purwokwertio. *Jurnal Universitas Telkom Bandung*.
- Dariansyah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak pratama Kramat jati, *Jurnal* 10(2), pp. 150-164.
- Efriyaningsih, Meina Eka. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar

- Lampung.
- Emron Edison, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Alfabeta
- Farida, Muhammad Naim. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare*. Vol.2 No.2.
- Gabriella, P., & Tannady, H. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 2. No. 1).
- Ghozali, I., 2018. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik & Puji Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Laksana.
- Halim, Karina. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Wahana Inovasi*. Vo.8 No. 1, pp. 139-149.
- Henny., Enjelina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. *Jurnal Aksara Public*, Vol 3, No.1, pp. 114-126.
- Handoko, Hani.T. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta: BPFE
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Dedy., Haryadi, Eman Sutrisna. 2019. The Effect of Work Stress on Turnover Intention among Nurses in Allam Medica Hospital, with Emotional Intelligence as a Moderating Variable. *Busniness and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0*. Vol. 5 No. 1. ISBN: 978-623-7144-28-1.
- Indrasari, Any. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irawan dan Handayani, 2018. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Relasi Abadi Jakarta, *Widya Cipta*, Vol II, No. 1,pp. 1-7.
- Jufrizen, 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Juariyah, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945*.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85-93 <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>.
- Kumbara, Vicky Brahmana. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. Vol.7 No. 1 Padang.
- Rizkia, Syariffudin. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenakerjaan Bandung. *Jurnal Universitas Telkom*. Vol.8 No.4 Bandung.
- Locke, E, A and Latham, G, p. 2015, *New Directions in Goal-Setting Theory, Association For Psychological Science*, Hal 265-268.
- Margahana. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Sanata Dharma: Yogya. *Jurnal*. Vol. 15, No.2, pp.14-21.
- Martoyo, Susilo, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta:BPFE
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, M. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Permata Lestari. *JENIUS*, 2(1).
- Nugrahaningrum, R. O., Triastity, R., & Sunarso, S. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rri Surakarta (Survei pada Pegawai RRI Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 18.3.
- Nugrohadi, Ign. A. Wirawan., Nurminingsih, Pujiwati. 2019. The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Perfomance in Type D General Hospitals in DKI Jakarta (Study at Type D General Hospital in East Jakarta). *International Respati Health Conference (IRHC)*, Juli 2019.
- Nasution, F. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- Nasution, F. N., Marianti, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Internasional Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57-65. <Httpa://doi.org/10.18535/ijstrm/v6il.e109>.
- Natalia, 2020. Pengaruh Motivasi

- Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung. *Jurnal . Universitas Udayana Bali*.
- Pratiwi , P. Y. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perkembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-JurnalManagemen Unud*, 6(3)
- Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3)
- Parabasari, Riana Dwi., Baehaki, Imam. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri, *Jurnal Ilmiah FE*. Universitas Islam Kediri.
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawiroaumarto, dan A. I. (2017). PengaruhKompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429-446.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Raja. 2019. Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industri. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*. Volume 9, Issue 3, 2019. ISSN NO:2394-2886.
- Rivai, Veithzal, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Murai Kencana.
- Singodimedjo, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia, Surabaya: SMMAS.
- Suka. 2019. Analiis Penerapan Green Accounting Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Journal of Business and Management*. Vol. 1. No. 2, pp. 89-101.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. 2018. Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405-412.
- Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka, *Agora*, Vol.7,No. 1, pp.1-5.
- Siagian, Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manus. Jakarta. Bumi Aksara. Sari dan Pratiwi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
- Suwarno, Ronal Aprianto. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Kota LubuKlinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April 2019*.
- Surahman. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan,

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Sinar Sosro Palembang. *Jurnal Ekonomi Palembang*.
- Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 1, No 1, pp. 1-10.
- Sugiyono. (2017). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusi. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. 2018. Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405-412.
- Sulistiani, S., dan Nuryana, I. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpiin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2019, 1.2.
- Syitah, Syifa Umar, Nasir, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Penggadaian (Persero) Tbk cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Sutrisno, Edi 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Pertama, Cetak Ke Sepuluh. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Susanto, Perengki dan Devita, Rina. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. Vol.2.No.2. Penelitian dari Universitas Padang.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Ulandari, Ni Kadek Mita U. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMPK Thomas Aluino Padang Tawang Canggus Badung, *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wotulo. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulutgo Puat di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No.4, pp. 2308-2317.
- Wahyuning, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD). *Jurnal Manajemen Administrasi*.

Vol.18 No.2 pp.26-41.  
Wahyudi, 2018. Pengaruh  
Pengembangan Karir dan  
Pengembangan Diri Pada  
Kinerja Karyawan. Jakarta,  
Jurnal. E-Jurnal Manajemen  
Administrasi. Vol : 5 No.2.