

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT PROVINES INDONESIA DI JAKARTA SELATAN

Oleh:

Nama : Felisa

NIM : 27160137

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

September 2020

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PENGESAHAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT *PROVICES* INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

Diajukan Oleh

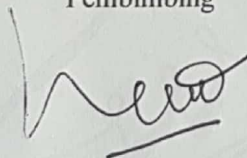
Nama : Felisa

NIM : 27160137

Jakarta, 16 September 2020

Disetujui Oleh:

Pembimbing



(Hendratmoko, S.T., M.Si.)

**INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE
JAKARTA 2020**

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ABSTRAK

© Felisa/ 27160137/ 2020/ Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Provices* Indonesia Di Jakarta Selatan/ Dosen Pembimbing: Hendratmoko, S.T., M.Si.

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) untuk tumbuh dan kembangnya secara efektif dan efisien. Hal ini perlunya SDM yang unggul maka diperlukan kinerja karyawan yang di harapkan dapat membuat menjadi unggul secara efektif maupun efisien, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah karyawan di perusahaan ini kinerjanya baik atau buruk. Maka untuk membuktikannya peneliti akan mencari tahu dengan cara melakukan penelitian diperusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan Teori Klasik. Menurut Teori Adam Smith, bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Teori Jean Baptise Say, Hukum Say didasarkan pada asumsi bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena peneliti mendapatkan jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang karyawan yakni pengambilan sampel karyawan untuk pra uji sebanyak 30 orang karyawan. Dan populasi sebanyak 70 orang karyawan yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan peneliti.

Hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan *Provices* Indonesia. Hal ini tersebut dapat dilihat dari uji Regresi Linear Berganda pada variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja berkontribusi sebesar 0,436 atau 43,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pada penelitian ini bahwa hasil yang didapatkan peneliti secara simultan pada variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini secara parsial bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,165 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja sangat berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan dari penelitian ini pengembangan karir dan disiplin kerja berkontribusi sebesar nilai *R square* sebesar 0,436 atau 43,6% terhadap kinerja karyawan di PT *Provices* indonesia sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRACT

C Felisa/ 27160137/ 2020/ *Effect of career development and work discipline to employee performance Provinces Indonesia Company at South Jakarta / Advisors: Hendratmoko, S.T., M.Si.*

In the current era of globalization, an organization in realizing its goals requires human resources (HR) to grow and develop effectively and efficiently. It is necessary for superior human resources, it is necessary to have employee performance which is expected to be able to excel effectively or efficiently, therefore the purpose of this study is to find out whether employees in this company are performing well or poorly. Therefore the purpose of this study is to find out whether the employees in this company are good or bad performance. So to prove it researchers will find out by doing research in the company.

This research uses Classical Theory. According to Adam Smith's Theory, that effective allocation of human resources is the beginner of economic growth. After the economy grows, the accumulation of (physical) capital is only needed to keep the economy growing. Jean Baptise Say Theory, Say's law is based on the assumption that the value of production is always the same as income.

This research uses quantitative methods. The sampling technique uses saturated samples and data collection techniques through questionnaires. The reason researchers used this technique is because the researchers found that the number of employees did not reach 100 employees is researchers took a pre test sample of 30 employees, with a population of 70 employees in accordance with the research objectives so that they could answer the researcher's problems.

The results showed that career development and work discipline had positive and significant results on employee performance at the Provinces Indonesia company. This can be seen from the Multiple Linear Regression test on career development variables and work discipline variables contributing 0.436 or 43.6% while the rest is influenced by other variables not examined by researchers. In this study, the results obtained by researchers simultaneously on career development variables and work discipline variables are significant on employee performance variables. In this study partially that career development is not significant to the employee performance variable of $0.165 > 0.05$ and the work discipline variable has a very significant effect on the employee performance variable of $0.000 < 0.05$.

The conclusion of this study is the influence of career development and work discipline on the performance of employees at PT Provinces Indonesia of R square value of 0.436 or 43.6% while the rest is influenced by other variables outside this study. Significant results can be seen in the Anova table with a Significant value of $0,000 > 0.05$.

Keywords: Career Development, Work Discipline, and Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

KATA PENGANTAR

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Pertama-tama peneliti mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmat, nikmat serta karunia-Nya yang tak ternilai dan tak dapat dihitungkan sehingga kami bisa menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Provinces Indonesia di Jakarta Selatan” ini disusun untuk memenuhi kriteria kelulusan ini. Setelah itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bapak Hendratmoko, S.T., M.Si., selaku sebagai dosen pembimbing yang sudah mengerahkan seluruh tenaga, waktu, jiwa, dan pikiran dalam membantu peneliti dan atau penulis dari awal hingga akhir hingga penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Liaw Bun Fa, S.E., M.M., selaku dosen wali yang telah banyak memberikan ilmu serta saran dan kritik yang membangun bagi peneliti dan atau penulis.
3. Seluruh dosen Program Studi Manajemen atas seluruh ilmu dan nasehat yang diberikan selama peneliti menjalankan perkuliahan di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
4. Bapak M. Rizal, selaku Supervisor HRD dan untuk karyawan PT Provinces Indonesia di Jakarta Selatan karena telah memberikan izin melakukan penelitian.
5. Kedua orang tua, kakak dan adik peneliti, karena tidak bosan dalam memberikan doa, dorongan, serta dukungan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan.
6. Anggi Setiawan, sebagai pacar dan orang terdekat selain keluarga peneliti dan atau penulis yang telah menyediakan banyak waktu, tenaga, pikiran, doa, dukungan, dan perhatian yang dengan sabar membantu dan memberikan masukan yang baik kepada penulis.
7. Klarinsha Limindo, F.S.G Mira Chrisnanda, Lintang, Yunitha Sari, Edward, JS terima kasih telah menjadi sahabat terbaik penulis terima kasih juga atas doa, waktu, dukungan, semangat, bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



8. Teman-teman seperjuangan dari Semester Awal sampai Semester Akhir yaitu Sellinnia Nayumi, Karin Limas, Ni Putu Meilinda, Diana, Elsera Liduwina, Amelia Fazrin, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Teman-teman sepejuangan dengan konsentrasi manajemen lainnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Segenap keluarga, sahabat, dan teman-teman yang tidak dapat peneliti dan atau penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung selama penulis melaksanakan riset dan pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, pada kesempatan ini juga peneliti berniat untuk meminta maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan penelitian ini. Terima Kasih.

Jakarta, 16 September 2020

Peneliti

Felisa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Batasan Penelitian	14
E. Rumusan Masalah	15
F. Tujuan Penelitian.....	15
G. Manfaat Penelitian.....	16
Bab II Kajian Pustaka.....	18
A. Landasan Teoritis	18
1. Teori Klasik.....	19
a. Teori Adam Smith.....	19
b. Teori J.B.Say	19
2. Kinerja Karyawan.....	20
a. Definisi Kinerja Karyawan	20
b. Dimensi Kinerja Karyawan	20
(1) Hasil Kerja	21
(2) Perilaku Kerja	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(3) Sifat Pribadi	21
c. Indikator Kinerja Karyawan	22
(1) Kualitas Kerja	22
(2) Produktivitas	22
(3) Pengetahuan	22
(4) Kepercayaan	22
(5) Ketersediaan	22
(6) Kebebasan	23
d. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	23
e. Manfaat Penilaian Kinerja	23
f. Cara-cara Pengukuran Kinerja Karyawan	24
3. Pengembangan karir	25
a. Definisi Pengembangan karir	25
b. Dimensi Pengembangan Karir	25
(1) Manajemen karir	26
(2) Perencanaan Karir	26
c. Indikator Pengembangan Karir	26
(1) Penilaian dan Evaluasi	26
(2) Prestasi Kerja	26
(3) Latar Belakang Pendidikan	27
(4) Pelatihan yang telah diikuti	27
(5) Pengalaman Kerja	27
(6) Kesetiaan pada Perusahaan	27
d. Metode Pengembangan Karir	27
e. Manfaat Pengembangan Karir	28



4. Disiplin Kerja	29
a. Definisi Disiplin Kerja.....	29
b. Dimensi Disiplin Kerja	30
c. Indikator Disiplin Kerja	30
(1) Tujuan dan Kemampuan.....	31
(2) Teladan Pimpinan	31
(3) Balas Jasa	31
(4) Keadilan	31
(5) Pengawasan Melekat	32
(6) Sanksi Hukum.....	32
(7) Ketegasan.....	32
(8) Hubungan Kemanusiaan	33
d. Tipe-tipe disiplin Kerja.....	33
(1) Disiplin Retributif.....	33
(2) Disiplin Korektif	33
e. Manfaat Disiplin Kerja	34
(1) <i>Performance Improvement</i>	34
(2) <i>Compensation Adjustment</i>	34
(3) <i>Placement Division</i>	34
(4) <i>Career Planning and Development</i>	34
(5) <i>Staffing Process</i>	34
(6) <i>Job Design</i>	34
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran	48
D. Model Kerangka Pemikiran	48

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

E. Hipotesis Penelitian.....	49
1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan.....	49
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	49
Bab III Metode Penelitian	52
A. Objek / Subjek Penelitian	52
B. Desain Penelitian.....	52
C. Variabel Penelitian	53
D. Teknik Pengumpulan Data	57
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	58
F. Uji Analisis Data	59
1. Uji Instrumen Kuisisioner	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	61
2. Rentang Skala	62
3. Analisis Statistik Deskriptif.....	64
4. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Multikolinearitas.....	65
c. Uji Autokorelasi.....	66
5. Uji Hipotesis	67
a. Uji Regresi Berganda.....	67
(1) Uji Parsisl (uji t).....	68
(2) Uji Simultan (uji f).....	68
Bab IV Hasil Analisis dan Pembahasan.....	70
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	70



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Sejarah Singkat Perusahaan Provinces Indonesia	70
2. Visi dan Misi PT Provinces Indonesia	71
a. Visi.....	71
b. Misi	71
3. Logo PT Provinces Indonesia.....	72
B. Analisis Deskriptif	72
1. Profil Responden	72
a. Analisis profil responden berdasarkan Usia	72
b. Analisis profil responden berdasarkan Jenis kelamin.....	73
c. Analisis profil responden berdasarkan Jabatan.....	73
d. Analisis profil responden berdasarkan Lama Bekerja	76
2. Analisis Variabel	77
a. Variabel Pengembangan karir (X1)	77
b. Variabel Disiplin Kerja (X2)	79
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	82
C. Hasil Penelitian	84
1. Uji Validitas.....	84
a. Uji ini menggunakan uji validitas variabel pengembangan karir	84
b. Uji ini menggunakan uji validitas variabel disiplin kerja	86
c. Uji ini menggunakan uji validitas variabel kinerja karyawan	87
2. Uji Reliabilitas.....	88
3. Uji Asumsi Klasik	89
a. Uji Normalitas.....	89
b. Uji Multikolinearitas.....	90
c. Uji Autokorelasi.....	91

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

4. Uji Hipotesis	91
a. Uji Analisis regresi Berganda	91
(1) Uji f (Uji Simultan).....	92
(2) Uji t (Uji Parsial)	93
D. Pembahasan	94
1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan	94
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
3. Pengaruh pengembangan karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	96
Bab V Simpulan dan Saran	98
A. Simpulan.....	98
B. Saran.....	98
Daftar Pustaka	D1
Lampiran	L1



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Absensi Bulanan Head Office di PT Provinces Indonesia	11
Tabel 1.2	Tabel Diagram Lingkaran Absensi Karyawan	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran	48
Tabel 3.1	Pengembangan Karir	55
Tabel 3.2	Disiplin Kerja	56
Tabel 3.3	Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3.4	Tabel Skala Likert	58
Tabel 3.5	Tabel rentang skala.....	63
Tabel 4.1	Logo Perusahaan	72
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan	73
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.6	Tabel Analisis Variabel Pengembangan Karir	77
Tabel 4.7	Rentang Skala Variabel Pengembangan Karir	79
Tabel 4.8	Tabel Analisis Variabel Disiplin Kerja	79



Tabel 4.9 Rentang Skala Variabel Disiplin Kerja	81
Tabel 4.10 Tabel Analisis Variabel Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.11 Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas X1, Pengembangan Karir	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas X2, Disiplin Kerja	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Y, Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi.....	91
Tabel 4.19 Uji Analisis Regresi Berganda, tabel model summary.....	91
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel ANOVA	92
Tabel 4.21 Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel Coefficient.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Lampiran 1: Pra Kuisioner	L1
Lampiran 2 : Foto-foto responden saat melakukan penyebaran pra-kuisioner	L10
Lampiran 3: Data pra-kuisioner pada Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	L13
Lampiran 4: Data kuisioner pada uji validitas dan uji reliabilitas variabel pengembangan karir	L27
Lampiran 5: Data Uji Normalitas Variabel Pengembangan karir, Variabel Disiplin Kerja, dan Variabel Kinerja Karyawan	L35
Lampiran 6: Tabel Koefisien Error.....	L43

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.