

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

Felisa<sup>1</sup>

Hendratmoko, S.T., M.Si.<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia,  
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie School of Business, Jl. Yos Sudarso Kav. 87,  
Sunter, Jakarta 14350  
Email: [felisa\\_leonardi@yahoo.com](mailto:felisa_leonardi@yahoo.com)

## ABSTRAK

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 *Provinces* 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 *Provinces* indonesia sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini

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

## **ABSTRACT**

*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*

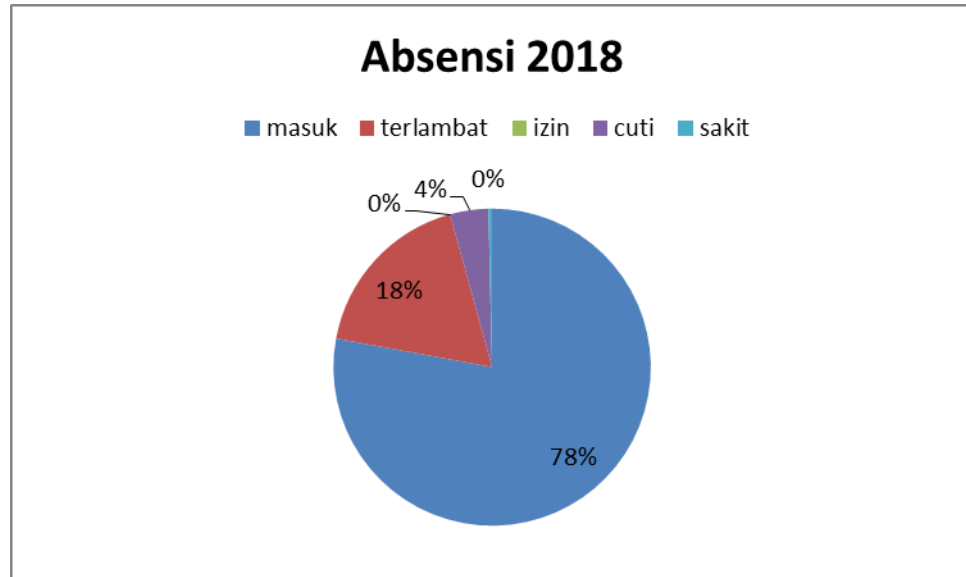
## Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) untuk tumbuh dan berkembangnya secara efektif dan efisien. Manajemen menurut Wibowo (2016:2), “koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif.” 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. Menurut Sakina selaku penulis dalam artikel money.kompas (2019, diakses 19 Juni 2019), Menurut data dari perusahaan solusi personalia Randstad, sebanyak 39 persen pegawai di Singapura memutuskan untuk mengundurkan diri/ *resign* dari perusahaan pada tahun ini, angka tersebut setara dengan 2 dari 5 orang pegawai, alasannya adalah karir mereka cenderung tertahan atau *stagnan* di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Adapun 33 persen responden mengaku ingin *resign* lantaran kompensasi yang terlalu rendah, sebanyak 31 persen responden berniat *resign* karena terlalu sedikitnya memperoleh penghargaan atau apresiasi atas kinerjanya.

Perusahaan *Provices* Indonesia adalah perusahaan Pengelolaan Aset yang didirikan pada tahun 2007. *Provices* memulai bisnis dengan menangani sebagian besar proyek kawasan Rasuna Epicentrum. Sejak 5 tahun yang lalu, perusahaan mulai memperluas jangkauannya dengan memperluas peluang atas pengelolaan properti lainnya sambil meningkatkan layanan untuk memenuhi tuntutan dan standar yang diinginkan klien guna memahami pasar dalam semua jenis bidang pengelolaan properti di nusantara. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menurut Kesdu (2012) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Baroroh (2013) dalam Sri Hayatun dan Fasochah (2019), juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, penelitian dari Shaputra dan Hendriani (2015) dalam Bistok Surya Rahara Sinurat (2016), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang menurut peneliti yang dapat membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja melalui disiplin kerja dan juga pengembangan karir karyawan.

Menurut peneliti, disiplin dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, peneliti menemukan bahwa terjadinya penurunan kinerja berupa keterlambatan pada absensi karyawan menurut *Supervisor HRD (Human Resource Development)*, perilaku karyawan yang bekerja tanpa melihat waktu yang telah di tetapkan di dalam perusahaan tersebut. “perusahaan akan memberikan yang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 1 Tahun dan akan dievaluasi lagi seperti yang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) 3 bulan ini dan jika kinerjanya bagus maka akan dilakukan promosi jabatan oleh perusahaan meliputi pengembangan karirnya karyawan tersebut seperti apa misalkan kita ada produk yang *outsourcing* juga jadi, perusahaan akan memaksa si karyawan untuk mengkaderisasi misal “Oh bagus nih si A dan kita dapat yang di kementerian pariwisata.” Nah kita akan paksa karyawan ini untuk menjadi *Supervisor* di tempat tersebut dan akan di *review* selama 3 bulan disana bagus atau tidak “ Menurut data wawancara tersebut dapat diketahui adanya pengembangan karir di perusahaan ini seperti mengambil karyawan yang bekerja di perusahaan ini untuk menjadi bahan kaderisasi (hal untuk membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan) untuk menjadi *leader* (pemimpin) di perusahaan PT *Provices* Indonesia ini dan untuk disiplin juga terdapat masalah terhadap kinerjanya, hal ini dapat di lihat dalam wawancara antara peneliti dengan *Supervisor* di perusahaan tersebut yaitu adanya permasalahan dalam pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja, Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data absensi karyawan yang bekerja di PT *Provices* Indonesia:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Diagram Lingkaran Absensi Karyawan**



Sumber: data diolah 2020

Pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa Pada tabel 1.2 yaitu dapat di ketahui pada diagram lingkaran tersebut bahwa pada tahun 2018, tingkat kehadiran karyawan mencapai 78% dari 100%, tingkat keterlambatan kerja karyawan mencapai 18% dari 100%, tingkat pengambilan cuti karyawan mencapai 4% dari 100%, dan lainnya tidak. Pada tahun 2019, untuk tingkat kehadiran karyawan mencapai 61% dari 100%, tingkat keterlambatan mencapai 36% dari 100%, karyawan yang sakit pada tahun ini yaitu 3% dari 100%, dan lainnya tidak. Pada data diatas, dapat diketahui bahwa absensi karyawan di perusahaan ini pada tahun 2018-2019 dapat dikatakan kurang disiplinnya karyawan di perusahaan ini terdiri dari tingkat kehadiran pada tahun 2018 dan 2019 terjadinya penurunan yang mengakibatkan pada kinerja karyawan yang tertahan karena keterlambatan karyawan yang dapat dikatakan naik pada tahun 2019. Setelah peneliti melakukan

kegiatan magang kerja disana, berdasarkan hasil observasi, hasil wawancara, dan *gap research* dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan acuan bahwa peneliti mendapatkan suatu masalah kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka dari itu peneliti ingin menjabarkan beberapa masalah tersebut ke dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan.”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi yang ingin dicapai dari penelitian itu. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan di PT *Provices* Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT *Provices* Indonesia.

### **Manfaat Penelitian:**

Pada bagian ini, terdapat juga manfaat penelitian yang akan diberikan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait di dalam pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian yang di dapat memberikan manfaat atau masukan untuk lebih melihat bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan juga untuk melihat bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menentukan kebijakan secara tepat guna di perusahaan pada PT *Provices* Indonesia.

#### 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu dalam peningkatan pemahaman dan memberikan gambaran mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dan dapat memberikan tambahan ilmu kepada Peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

#### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini kiranya berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan yang terjadi ada dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi atau masukan bagi perkembangan manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk penelitian yang serupa.

### **Hipotesis Penelitian**

1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Menurut J.B. Say berasumsi dalam Jefry Antonius Kawet, dkk (2019), bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Peningkatan produksi diiringi dengan peningkatan pendapatan, secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi. Prestasi disini merupakan indikator dalam variabel pengembangan karir. Hasil penelitian menurut Deborah Regina Tabita Kasenda, dkk (2016), menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Emma Tampubolon, Victorya, dkk (2015), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir

secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Pusat dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel pengembangan karir.

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut wirawan (2009:54) dalam Anwar Ikhsan (2016), menyatakan dalam dimensi kinerja dapat di kelompokkan menjadi 3 dimensi kinerja dan salah satunya adalah perilaku kinerja yaitu perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu. Hasil penelitian menurut Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015), menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Hasil penelitian menurut Widi Purnama Sari (2015), menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menurut Nova Syafrina (2017), bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dibuat untuk menentukan apakah ada pengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel *independent* dan *dependent*. Pada hipotesis saat ini:

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini, yang akan menjadi objek penelitian adalah Perusahaan *Provices* Indonesia. Sedangkan, subjek penelitian ini adalah karyawan di PT *Provices* Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuisioner, teknik pengambilan sampel pada perusahaan ini adalah dengan sampel jenuh dimana, karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan ini adalah sebagai sampel dimana karyawan dengan banyaknya kurang dari 100 orang yang berarti sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu sebanyak 70 orang, dengan alat bantu yaitu pengolah data SPSS.

## Hasil dan Pembahasan

*Provices* Group adalah perusahaan Pengelolaan Aset yang didirikan pada tahun 2007. *Provices* memulai bisnis dengan menangani sebagian besar projek kawasan Rasuna Epicentrum. Sejak 5 tahun yang lalu, perusahaan mulai memperluas jangkauannya dengan memperluas peluang atas pengelolaan properti lainnya sambil meningkatkan layanan untuk memenuhi tuntutan dan standar yang diinginkan klien guna memahami pasar dalam semua jenis bidang pengelolaan properti di nusantara. Di dalam perusahaan kami, kami juga memperagakan etika “*People First*”

dan bekerja sebagai satuan yang kokoh dan selaras yang mewujudkan sebuah pekerjaan yang lincer dan kegiatan operasional yang terkoordinasi dengan sangat baik. Berbagai pelayanan terpadu kami di bentuk guna memenuhi kebutuhan khusus klien atau pelanggan seperti menyediakan nasehat atau pertimbangan, penilaian atau penetapan biaya, rencana penyerahan mulai dari pengoperasian bangunan, hubungan antar penyewa atau penghuni, pengelolaan parkir, pemeliharaan, pertamanan, kebersihan, keamanan, staf administrasi atau resepsionis, sampai dengan manajemen keuangan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>, Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Penilaian karyawan dilakukan secara rutin	0.596	0,235	Valid
2	Evaluasi karyawan dilakukan secara rutin	0.621		valid
3	Prestasi kerja selalu di kaitkan dengan reward dan punishment	0.622		Valid
4	Latar belakang dapat mempengaruhi karyawan dalam proses kenaikan pangkat / jabatan	0.347		Valid
5	Latar belakang pendidikan adalah salah satu syarat dari kemampuan karyawan	0.438		Valid
6	Pelatihan yang diberikan secara teratur	0.603		Valid
7	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan	0.486		Valid
8	Lama kerja berpengaruh terhadap	0.597		Valid

	kesetiaan karyawan			
--	--------------------	--	--	--

Sumber: Data diperoleh dengan menggunakan SPSS

Pernyataan kuisioner di dapat dari indikator pengembangan karir, dimana dimensi ini memiliki 3 bagian dan variabel kinerja karyawan ini merupakan variabel bebas. Dilihat pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel pengembangan karir dengan membandingkan variabel dari  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ , dengan nilai  $r\text{-tabel}$  sebesar 0,235 bahwa indikator pengembangan karir dari 1 – 8 dinyatakan valid. Maka seluruh indikator dapat digunakan untuk kuisioner.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>, Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat memberikan disiplin dalam bekerja	0.480	0,235	Valid
2	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan	0.499		Valid
3	Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0.614		Valid
4	Saya puas terhadap perusahaan atau pekerjaan yang sekarang	0.549		Valid
5	Keadilan mendorong kedisiplinan karyawan	0.588		Valid
6	Keadilan di jadikan dasar dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau sanksi untuk karyawan	0.647		Valid
7	Karyawan diawasi dalam hal perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja	0.602		Valid
8	Semakin berat sanksi, semakin karyawan menjadi disiplin	0.480		Valid
9	Pimpinan tegas dapat mempengaruhi saya dalam bertingkah laku	0.554		Valid



10	Saya dapat memelihara disiplin kerja dan menaati sikap tegas dari atasan	0.585		Valid
11	Saya memiliki hubungan harmonis antara atasan dan bawahan	0.403		Valid
12	Saya dan atasan memiliki hubungan harmonis baik secara vertikal maupun horizontal	0.429		Valid

Sumber: Data diperoleh dengan menggunakan SPSS

Pernyataan kuisioner di dapat dari indikator disiplin kerja, dimana dimensi ini memiliki 3 bagian dan variabel kinerja karyawan ini merupakan variabel bebas. Dilihat pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel pengembangan karir dengan membandingkan variabel dari  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ , dengan nilai  $r\text{-tabel}$  sebesar 0,235 bahwa indikator pengembangan karir dari 1 – 12 dinyatakan valid. Maka seluruh indikator dapat digunakan untuk kuisioner.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y, Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
1	Saya melaksanakan tugas sesuai ketepatan dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan	0.402	0,235	Valid
2	Saya teliti dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas	0.499		Valid
3	Saya memiliki pengetahuan luas, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, dan kemampuan beradaptasi di perusahaan	0.626		Valid
4	Saya memiliki inisiatif	0.579		Valid

	tinggi, terintegritas, dan berkomitmen dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan		
5	Saya berpenampilan menarik dan sopan, serta memiliki sikap rajin terhadap pekerjaan yang diberikan	0.542	Valid
6	Saya dapat mengontrol kecerdasan emosional, memiliki semangat yang tinggi dan kreativitas dalam bekerja	0.560	Valid

Sumber: Data diperoleh dengan menggunakan SPSS

Pernyataan kuisisioner di dapat dari dimensi kinerja, dimana dimensi ini memiliki 3 bagian dan variabel kinerja karyawan ini merupakan variabel terikat. Dilihat pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel pengembangan karir dengan membandingkan variabel dari  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ , dengan nilai  $r\text{-tabel}$  sebesar 0,235 bahwa indikator pengembangan karir dari 1 – 6 dinyatakan valid. Maka seluruh indikator dapat digunakan untuk kuisisioner.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
<b>Pengembangan Karir (X1)</b>	0.817	0,60	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0.859	0,60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.784	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas ditentukan melalui jika nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , dari nilai Cronbach's Alpha dengan nilai variabel pengembangan karir sebesar  $0,817 > 0,60$ ; variabel disiplin kerja sebesar  $0,859 > 0,60$  dan variabel kinerja karyawan sebesar  $0,784 > 0,60$ . Hasil ini dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.19**  
**Uji Analisis Regresi Berganda, tabel model summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.419	1.653	1.925

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan pada tabel 4.19 dapat diketahui kontribusi variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%, berpengaruh signifikan dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian.

Dibawah ini merupakan uji secara simultan dan uji secara parsial adalah sebagai berikut:

**(1) Uji f (Uji Simultan)**

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel ANOVA**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.318	2	70.659	25.872	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.982	67	2.731		
	Total	324.300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengembangan karir

Berdasarkan tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh sangat signifikan dengan melihat nilai signifikannya sebesar 0,000. Hasil analisis menyatakan bahwa uji f simultan (gabungan) berdasarkan nilai hitung dan tabel dalam analisis regresi berganda ini menyatakan bahwa dapat dilihat dalam  $F_{hitung} > f_{tabel}$  maka berarti variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y), untuk  $F_{tabel}$  dapat dirumuskan dengan cara  $F_{tabel} = (k ; n-k) = (2 ; 70-2) = (2 ; 68) = 3,14$ . Hasil penelitian menunjukkan dimana, dapat di lihat pada tabel diatas bahwa pengembangan karir dan

disiplin kerja secara simultan (gabungan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25.872 > 3,14.

**(2) Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 4.21**  
**Uji Analisis Regresi Berganda pada tabel Coefficient**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.354	2.627		3.179	.002		
	Pengembangan karir	.147	.105	.176	1.405	.165	.537	1.863
	Disiplin kerja	.264	.063	.528	4.212	.000	.537	1.863

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.21, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel pengembangan karir berpengaruh sebesar 0,165 atau > 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,000 atau < 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut t-tabel yaitu  $(0,05/2; 70-2-1) = (0.025;67) = 1,998$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir sebesar  $1,405 < 1,998$  yang berarti tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja sebesar  $4,212 > 1,998$  yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat bukti Pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan

PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan. pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan dengan melihat teori dari tokoh J.B.Say bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Peningkatan produksi diiringi dengan peningkatan pendapatan, secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/ keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi dimana, prestasi ini merupakan indikator dari pengembangan karir. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memberikan arti bahwa semakin banyak pengalaman (karir) yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan pengembangan dalam karir karyawan semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dapat dilihat pada hipotesis penelitian.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat bukti disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT *Provices* Indonesia. Menurut Edy Sutrisno (2009:86) dalam Heny Sidanti (2015) adalah “suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.” Disiplin yang baik salah satunya adalah ketepatan waktu dalam bekerja di suatu perusahaan tetapi hal ini tidak terjadi dalam objek penelitian ini, hal tersebut yang menyebabkan disiplin kerja turun dan dapat mengakibatkan kedalam kinerja karyawan di suatu perusahaan dan pada dimensi kinerja menyartakan bahwa prestasi kerja di peroleh melalui disiplin kerja.

## **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat bukti Pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT *Provices* Indonesia. Pengembangan karir merupakan “menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.” Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memberikan arti bahwa semakin disiplin karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang akan didapatkan. Perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kedisiplinan kepada karyawan senakin baik pula kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan kedepannya. Teori Klasik menurut Adam Smith mengatakan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi dan teori menurut Jean Baptise Say mengatakan bahwa nilai produksi selalu sama dengan pendapatan. Peningkatan produksi diiringi dengan peningkatan pendapatan, secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/ keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi yang merupakan indikator dalam pengembangan karir dan dalam dimensi kinerja karyawan bahwa perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik, perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu. Dimana, salah satunya

adalah disiplin kerja yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan disiplin kerja dalam ketelitian dalam bekerja maka perlunya disiplin kerja dan pengembangan karir yang diperlukan untuk sumber daya manusia.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah disajikan pada bab IV, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis dari tabel Model Summary dalam variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berkontribusi 0,436 atau 43,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Hasil Analisis dari tabel Anova secara simultan pada variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil Analisis dari tabel *coefficient* pada pengembangan karir sebesar  $0,165 > 0,05$  yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti ingin menambahkan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

1. Bagi PT *Provices* Indonesia

Saran untuk perusahaan *Provices* Indonesia, karena semua indikator berkontribusi antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT *Provices* Indonesia di Jakarta Selatan karena dengan mengembangkan karir serta memberikan disiplin kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah supaya hasil penelitian dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, *turn over* dan sebagainya. Menguji menggunakan variabel lebih dari penelitian ini, serta memakai penelitian menggunakan metode lain seperti kualitatif.

## **Ucapan Terima Kasih**

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:

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.
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 bersatu.
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.



## Daftar Pustaka

- Agustin, R. (2019), Thesis : *Pengaruh Diskresi Akrual Terhadap Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA) Pada Provinsi Di Indonesia*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang.
- Akhmad, Sandy, Fahrizal (2015), Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang*, Universitas Diponegoro.
- Astrika, Cici. (2017), *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang* JOM Fekon, Vol 4, No 1, diakses pada 22 Mei 2020, <https://media.neliti.com/media/publications/132846-ID-pengaruh-pengembangan-karir-dan-lingkung.pdf>
- Bahri, H. Samsul. 2016, *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan* Journal Ecoment Global, Volume 1, Nomor 1, diakses pada 28 Januari 2020, <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/84/82>
- Budhi, Roebing, Gunawan. (2017), *Revolusi Karyawan*, Jakarta: Elex Media Kompetindo Kelompok Gramedia.
- Bukit, Benjamin., Dkk. (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan Ke-1, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Effendi, Kharisya, Ayu. 2015, *Keprilakuan Keuangan: Pengambilan Keputusan Dalam Investasi*, Seminar Nasional FEKON, diakses pada 11 Mei 2020.
- Emma, Tampubolon., Victorya, Naomi, Theresia, Purba., dan Nenny, Anggraini. 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah IV PT Pos Indonesia (PERSERO) Jakarta Pusat* ejournal, Vol 19, No 3, diakses pada 24 april 2020, <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/beuki/article/view/320>
- Evandio, Akbar. (2020), *Survei : Gaji Karyawan Naik, Perekrutan Menurun*, diakses pada 18 Maret 2020, <https://finansial.bisnis.com/read/20200102/55/1186270/survei-gaji-karyawan-naik-perekrutan-menurun->
- Hayatun, Sri., & Fasochah. 2019, *Kepemimpinan Transformational Memoderasi Motivasi Afiliasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang* Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No 46, diakses pada 26 April 2020, <http://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/download/350/329>
- Himpunan, Mahasiswa, Sistem. (2017), *Probability Sampling VS. Non-Probability Sampling*, diakses pada 20 Mei 2020, <https://student-activity.binus.ac.id/himsisfo/2017/03/probability-sampling-vs-non-probability-sampling/>
- Ikhsan, Anwar. 2016, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1, diakses pada 25 Maret 2020, <https://media.neliti.com/media/publications/97055-ID-analisis-pengaruh-budaya-organisasi-dan.pdf>
- Kadarisman, M. (2017), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-1, Cetakan Ke-4, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Debora., Regina., Tabita., Rita. Taroreh., Lucky. Dotulong. (2016), *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16, No 2, diakses pada 28 Januari 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/12367/11944>
- Kawet, Jefry, Antonius., Vecky, A, J, Masinambow., dan George, M,V, Kawung. 2019, *Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan dan Tingkat Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Manado* Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah, Vol 19, No 10, diakses pada 30 Mei 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jpek/article/view/23446>

Kompas.com, (2019), *Kinerja Manufaktur Merosot, Apa Dampaknya ke Pertumbuhan Ekonomi?*, diakses pada 9 April 2020, <https://money.kompas.com/read/2019/10/02/182056526/kinerja-manufaktur-merosot-apa-dampaknya-ke-pertumbuhan-ekonomi?page=all>

Liyas, Jeli., Nata., & Reza., Primadi. 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Volume 2, Nomor 1, diakses pada 25 Mei 2020, <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/download/88/99>

Mahesti, Nur, Gandhi., & Zulaikha. 2019, *Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016)* Diponegoro Journal Of Accounting, Volume 8, Nomor 1, Hal 1-12, diakses pada 12 Mei 2020, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/viewFile/25702/22873>

Maulyani, Feti., Fatimah., & Iis Iskandar. 2016, *Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*, Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi, pp 229-243, diakses pada 19 Juni 2020, <https://seminar.bsi.ac.id/knist/index.php/UnivBSI/article/view/50/48>

Mukminin, Amirul. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Edisi Pertama, Yogyakarta : UNY Press.

Nurul, Ikhsan, Sahlan., Peggy, A., & Mekel, Irvan, Trang. 2015, *Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi* Jurnal EMBA, Vol 3. No 1, Hal 52-62, diakses pada 22 Juni 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/6566/6089>

Octaviandy, Pieter., & Mervin, Angeline. 2019, *Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Time Medan* Jurnal Ilmiah Smart, Volume 3, No 1, Hal 26 – 28, diakses pada 1 April 2020, <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/download/27/27>

Permatasari, Jundah., Ayu., Mochammad, Al, Musadieq., Yuniadi, Mayowan. (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 25, diakses pada 16 April 2020, <https://media.neliti.com/media/publications/86139-ID-pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-ker.pdf>

Purba, Nabilla. (2018), Skripsi : *Pengaruh Upah, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi Di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.

Ramli, Abdul, Haeba., & Rizki, Yudhistira. 2018, *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*, Seminar Nasional Cendekiawan ke 4: 2018 tri jurnal, pp 811-816, diakses pada 9 Mei 2020.

Rosyidawaty, Soffi. (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat* e-Proceeding of Management, Volume 5, No 1, diakses pada 23 April 2020, <https://librarye proceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/6164/6143>

Sari, Widi, Purnama. (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana* Jurnal Manajemen, diakses pada 28 Mei 2020, <https://core.ac.uk/download/pdf/35382639.pdf>

Sekaran, Uma., Roger, Bougie. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi Ke-6, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Sakina, Rakhma, Diah. (2019), *Studi: Karier Mandek, 2 dari 5 Pegawai di Singapura Putuskan Resign*, diakses pada 30 Januari 2020, <https://money.kompas.com/read/2019/06/19/170409526/studi-karier-mandek-2-dari-5-pegawai-di-singapura-putuskan-resign>

Sinambela, Lijan, Poltak. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinurat, Bistok, Surya, Rahara (2016), *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)*, Universitas Diponegoro.

Sosiologis, (2018), *Objek Penelitian: Pengertian dan Contohnya* diakses pada 8 April 2020, <http://sosiologis.com/objek-penelitian>

Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1, Bandung: Alfabeta.

Sutriyadi. 2016, *Kajian Pustaka*, diakses pada 6 Mei 2020, <https://josesutri.blogspot.com/2016/10/kajian-pustaka.html>

Suwondo, Diah, Indriani., & Eddy, Madiono, Sutanto. 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan JMK*, Vol 17, No 2, hal 135–144, diakses pada 1 Maret 2020, <http://repository.petra.ac.id/17159/1/19348-23560-1-SM.pdf>

Syafrina, Nova, (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru* Jurnal Eko dan Bisnis, Volume 8, No 4, diakses pada 24 Februari 2020, <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/5/2>

Tegar, Nanang. (2019), *Manajemen SDM dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant.

Umar, Husein. (2018), *Metode Penelitian Untuk Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi 5, Jakarta: Rajawali Pers.

Wiyani, Ersani, Adhitya (2015), Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)*, Universitas Diponegoro.