

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT “PT. XX”

Via Airani¹, Heni Rohaeni^{2*}, Indah Rizki Maulia³

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Heni Rohaeni heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Pengembangan karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 23, Jan

Revised : 30, Jan

Accepted: 08 Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Sumber daya manusia diberdayakan untuk mendukung kinerja dalam rangka mencapai hasil kerja yang diinginkan dan karyawan diharapkan untuk bekerja secara maksimal mungkin untuk memenuhi harapan kerja dari organisasi. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka dengan cara memperhatikan faktor-faktor kinerja karyawan yaitu dari faktor pengembangan karir dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XX secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT XX. Jumlah populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 119 responden. Penelitian ini menggunakan media pengolahan data yakni SPSS. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

INTRODUCTION

Pentingnya sumber daya manusia mengatur atau mengelola sumber daya lainnya, maka karyawan harus dimotivasi oleh kinerja mereka jika ingin memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Rosyidawaty, 2018). Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya, sebuah perusahaan perlu menjaga dan fokus pada sumber daya manusianya (Rohaeni & Rosmawati, 2019). Mangkunegara (Riadi, 2020) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan organisasi (Jumawan, 2021).

Mengukur produktivitas kinerja memberikan wawasan kepada para manajer tentang pertumbuhan perusahaan (Narpati et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pada karyawan dalam suatu organisasi atau instansi maupun perusahaan, baik negeri dan swasta ialah faktor dari pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan.

PT. XX merupakan perusahaan swasta murni yang bergerak pada sektor perkebunan dan juga pabrik kelapa sawit yang berkelanjutan. PT. XX telah berdiri dan mulai beroperasi pada perkebunan sejak tahun 2004. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. XX, ada beberapa hal yang menjadi perhatian yaitu terdapat adanya fenomena terkait kondisi kinerja pada karyawan PT. XX.

Tentunya adanya keinginan perusahaan yang mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan memiliki faktor-faktor yang dapat memengaruhinya terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal (Syahputra, 2020). Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan yakni pengembangan karir, kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan dan periode untuk mengembangkan karir membutuhkan waktu, kondisi ini menimbulkan dampak bagi karyawan untuk memperlambat melaksanakan pekerjaan atau bekerja hanya dengan sekedarnya saja tidak peduli dengan kinerja perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, pengembangan karir diperlukan untuk menghargai keberhasilan karyawannya. Menilai kemampuan sebagai usaha untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk maju dalam karir mereka yang juga dapat berkembang dalam profesi karyawan tersebut (Panggabean et al., 2022).

Terlepas dari pengembangan karir, faktor internal karyawan yaitu disiplin kerja. Tenaga kerja yang disiplin membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang menerapkan sikap disiplin dalam pekerjaan mereka dapat menjadi lebih produktif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Santika et al., 2024). Perilaku yang diduga sebagai unsur kedisiplinan kerja adalah masih kurang patuhnya karyawan pada peraturan yang berlaku, masih terdapat karyawan yang seringkali mengalami keterlambatan pada saat masuk jam kerja kantor. Dengan ini mempetunjukkan bahwa semakin adanya peningkatan presentase keterlambatan karyawan maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin yang ketat di tempat kerja bertanggung jawab menentukan bagaimana orang berperilaku dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kondisi kerja bagi karyawan (Alfina et al., 2022).

THEORETICAL REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan, 2019) sumber daya manusia atau SDM merupakan salah satu komponen paling krusial yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik di institusi maupun perusahaan. SDM juga menjadi faktor krusial dalam pertumbuhan perusahaan. Pada intinya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut (Nurung, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan orang atau pekerja, yang melibatkan penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada untuk mendukung organisasi atau kegiatan operasinya. Ditentukan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kasmir (Juniarti & Putri, 2021) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah berupa hasil kerja dan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu atau periode tertentu.

Menurut (Primawanti & Ali, 2022) kinerja karyawan merupakan konsekuensi kerja karyawan dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan proses yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Proses kerja dari perusahaan telah disesuaikan dengan kebutuhan dan aturan masing-masing organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengembangan Karir

Menurut (Kurniawan, 2019) pengembangan karir adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi individu untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi guna mencapai tujuan karir di masa depan.

Handoko (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa pertumbuhan pribadi dilakukan untuk mencapai tujuan rencana karir yang diinginkan disebut sebagai pengembangan karir.

Menurut (Iis et al., 2022) pengembangan karir merupakan salah satu topik yang tercakup dalam penelitian sumber daya manusia, dan manajemen karir adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi di semua tingkatan untuk memenuhi tujuan strategis organisasi.

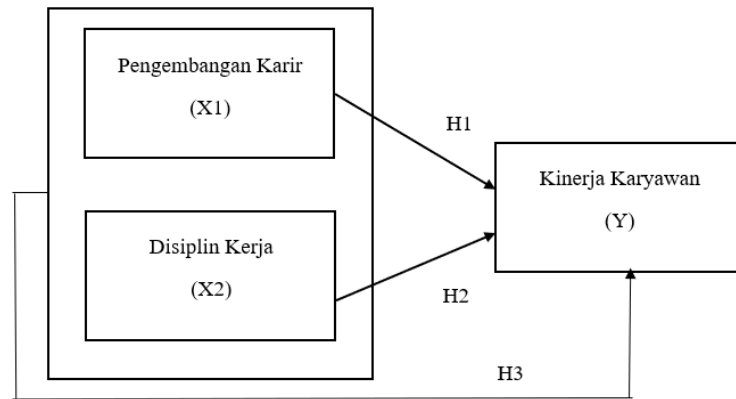
Disiplin Kerja

Handoko (Sinambela, 2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi yang bersumber dari kesadarannya sendiri.

Dessler (Rachman et al., 2023) disiplin karyawan didefinisikan sebagai perilaku dan tindakan mereka yang sesuai dengan aturan, norma, dan standar

organisasi. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap hukum, ketepatan waktu, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan penelitian secara sementara atau spekulasi mengenai suatu masalah yang harus ditemukan kesahihannya. Maka, peneliti mengembangkan hipotesis berikut guna pengaruh setiap antar variabel :

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian dalam jurnal (Rima Ronia et al., 2020) bahwa pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki posisi di tingkat berikutnya. Maka dari itu untuk proses dalam hal pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang mendukung hipotesis satu ini dari dalam jurnal (Nora, 2023) dan (Ilah, 2020) juga menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. XX

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian (Nurjaya, 2021) dalam jurnalnya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja berkaitan erat dengan disiplin, dengan begitu akan terukur kinerjanya melalui seberapa baik ketika disiplin dikelola oleh manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan penelitian (Vallennia et al., 2020) dan (Hasibuan & Silvy, 2019) juga menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XX

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2022) menyatakan dalam jurnalnya bahwa hasil penelitian mengenai pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perlu adanya penegakan disiplin karyawan dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir sesuai dengan posisinya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Safhira, 2022) juga menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

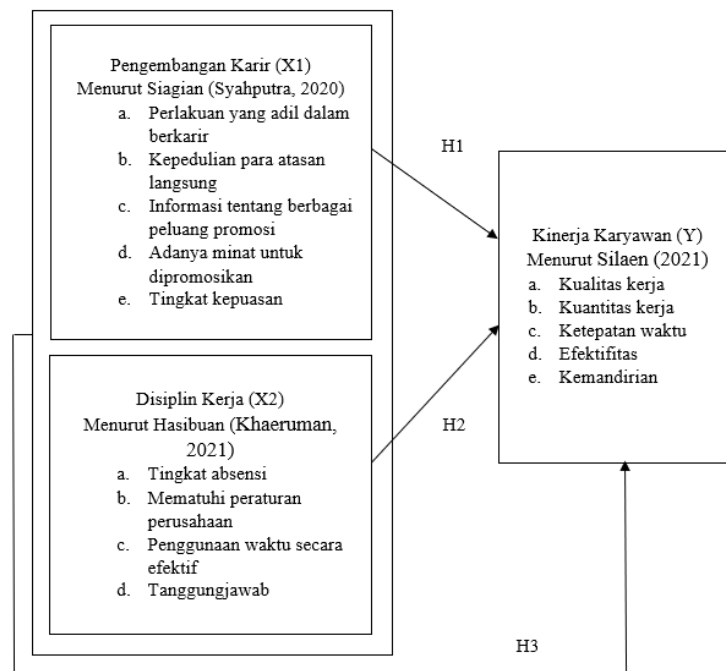
H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XX

METHODOLOGY

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut (Sina, 2022) desain penelitian adalah rencana penelitian yang digunakan sebagai panduan dalam proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberikan kerangka yang jelas dan terstruktur kepada para peneliti untuk melakukan penelitian mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dikarenakan data penelitian kuantitatif yaitu berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik, maka pendekatan ini dikenal sebagai metode kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang terdapat dari suatu variabel guna menguji pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lingkup karyawan di PT. XX.

Penelitian ini menggunakan ukuran dan instrumen penelitian sebagai berikut :



Gambar Model Konseptual Penelitian

Sumber : berbagai sumber dari data yang diolah 2023

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. XX yang bekerja di Kantor Pusat daerah Jakarta Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah karyawan sebanyak 119 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Maka diketahui sampel yang didapatkan dalam penelitian ini ialah karyawan khususnya di PT. XX yang bekerja di Kantor Pusat di daerah Jakarta Selatan. Pada penelitian ini menggunakan jumlah karyawan PT. XX yang berjumlah 119 karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik SPSS for windows untuk mengolah data penelitian. Pengujian dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

RESULTS

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil output, diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan variabel pengembangan karir memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang mana memiliki nilai 0,1801, sehingga dapat disimpulkan bahwa lima belas pernyataan yang ada pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid. Hal yang sama juga pada nilai r hitung yang didapatkan oleh butir-butir pernyataan dari variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1801, sehingga dapat disimpulkan bahwa dua belas butir pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dikatakan valid. Nilai r hitung yang didapatkan oleh item-

item pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1801, sehingga dapat disimpulkan bahwa lima belas butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan pada tabel dibawah:

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
1.	Pengembangan Karir	0,773	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,786	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,695	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Pengembangan Karir sebesar 0,773, Disiplin Kerja sebesar 0,786 dan kinerja karyawan sebesar 0,695 lebih besar dibandingkan nilai tetapan dari reliabilitas yakni 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner berarti reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Pengujian kelayakan model dengan menguji normalitas dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33294224
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.048
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menguji normalitas asumsi klasik didalam penelitian ini akan menguji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel

independen terhadap dependen memiliki nilai tolerance $> 0,1$. dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada masing-masing variabel Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,709 yang berarti lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,410 yang berarti lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Hal yang sama juga ditunjukkan pada hasil heteroskedastisitas Berdasarkan hasil output scatterplot gambar 4.2 diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi berganda, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja.

Tahapan berikut nya adalah menguji hipotesis penelitian. Uji parsial (Uji t) adalah metode pengujian yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.450	3.102		5.949
	Pengembangan Karir	.448	.058	.537	7.771
	Disiplin Kerja	.326	.065	.345	4.985

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 7.771, maka dapat ditarik kesimpulan :

- T hitung $7.771 > T$ tabel 1,65798 maka hasil tersebut H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima.
- Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil tersebut H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 000 dan diperoleh nilai T hitung sebesar 4.985, maka dapat ditarik kesimpulan :

- T hitung $4.985 > T$ tabel 1,65798 maka hasil tersebut H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima.
- Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil tersebut H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima.

Selanjutnya penelitian ini akan menguji simultan (Uji F) yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu profitabilitas dan likuiditas, memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu nilai perusahaan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2024.591	2	1012.296	89.583	.000 ^b
	Residual	1310.803	116	11.300		
	Total	3335.395	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa diperolehnya nilai F hitung sebesar 89.583 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. sehingga dapat ditarik kesimpulan :

- F hitung $89.583 > F$ tabel 3,07 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu hasil uji bahwa hasil output “Model Summary” diketahui nilai R Square sebesar 0,607 atau sama dengan 60,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. XX sebesar 60,7%. Sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja.

DISCUSSION

Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Syahputra, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Demikian juga dengan penelitian (Balbed, 2019), (Ramli & Yudhistira, 2018), (Nora, 2023), dan (Halim et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin jelas penerapan pengembangan karir di dalam suatu instansi ataupun perusahaan semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam bekerja. Dengan pengembangan karir karyawan akan merasa adanya kepuasan, serta dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, maupun kreativitas karyawan dalam bekerja.

Secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian (Nurjaya, 2021) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. Kemudian hasil penelitian juga didukung oleh (Prasetyo & Marlina, 2019), (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021), (Dewi et al., 2021), dan (Fuaddi & Marni, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Secara simultan atau bersama-sama variabel Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian (Sinaga et al., 2021) menunjukkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni Lhoksumawe. Sejalan dengan penelitian (Felisa, 2020) variabel pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dalam melaksanakannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Pengembangan karir sangat penting diberikan karena banyak sekali karyawan yang menginginkan agar karir dalam pekerjaan meningkat. Melalui pengembangan karir, perusahaan akan mendorong karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas. Dengan begitu, apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, maka karyawan diharapkan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

CONCLUSIONS

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dimana dijelaskan pada bab pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yakni sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XX. Hal ini berarti semakin jelas penerapan pengembangan karir di dalam perusahaan dikatakan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XX. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XX. Hal ini berarti semakin baik dan mendukungnya penerapan pengembangan karir karyawan dan semakin tinggi pula kedisiplinannya, maka kinerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

REFERENCES

- Agustini, F. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Alfina, Sri Rahayu, Alfina Sri, Diana Novita Sari, Indah Rizki Maulia, Raudhatul Hikmah, S. I. L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Balbed, A. D. K. S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Univerity of Alberta Dissertation*, 8(7), 4676. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24> ISSN
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423–432.
- Darwin, M., Sylvia, M. R. M. S. A. S. Y. N. H. T. D., & Gebang, I. M. D. M. A. B. P. P. V. A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue Juni). *MEDIA SAINS INDONESIA*.
- Dewi, N. P. S., Widayani, A. A. D., & Utam, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Jurnal Emas*, 2(3), 202–208. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1833>
- Dyahrini, W., & Nugraha, D. N. S. (2022). The Effect of Work Discipline, Motivation and Career Development on Employee Performance. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 10(4), 899–908. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/prismasains/index>
- Elsa Santika, Alicia Angela Yohanas, Rani Rahmadiani, I. R. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 187–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1938>
- Felisa, H. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROVIDES INDONESIA DI JAKARTA SELATAN.
- Fuaddi, H., & Marni, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 2(2), 150–164. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/97>

- Halim, Karina Oktaviana, Mona, Evelyn Loren, Devi Wijaya, I. N. P. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139-146.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25. 165.
- Handoko, Dicky Surya, M. F. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134-147.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagaawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Ilah, M. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia Pasuruan Ôçô Jawa Timur. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184-200. <https://doi.org/10.37504/jmb.v3i3.255>
- Indrasar, H. A. F. A. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Jufrizen. (2021). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Jumawan. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342-351. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.258>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. CV. Pena Persada.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In CV AA RIZKY.

- Kurniawan, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
- Mardhiyah, R. H. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. 1(1), 229-239.
- Marpaung, et al. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Medan. JURNAL MANAJEMEN Open, 5(2), 117-128.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nababan, R. R., Siregar, M., Simanjuntak, M. Y., Situmeang, S. J., & Putra, A. F. (2023). The Effect of Job Training, Work Discipline and Career Development on Employee Performance at PT. Torpindo Concrete Galang. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 2(6), 2291-2300. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i6.4549>
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(2), 174-188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nelfianti, F. (2021). Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Salah Satu Restoran Pizza di Jakarta Pusat. Jurnal Administrasi Bisnis, 1(1), 33-38. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.367>
- Nora, Y. D. M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. Jurnal Pub2023likasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 183-203.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurung, H. dan J. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM). MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(2), 913-933.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pratiwi, N. K. A. E. A. A. P. A. N. P. N. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI

- PT.BPR SARI SEDANA SANGLAH DENPASAR. 10(1), 1-52.
<https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Presilawati, F., Kurniawan Khalid, Z., Dharma Nauval, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2022). THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AGENCY OF STATISTICS CENTER OF SOUTH ACEH. 211-217.
<https://prosiding.ummetro.ac.id/index.php/snppm/issue/view/8>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 267-285.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. Jurnal Agora, 7(1), 6.
- Rachman, A., Dunggio, T., Darman, & Rachman, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnismen : Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(1), 143-151. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v5i1.144>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan, 811-816.
- Riadi, M. (2020). Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). 2020, 1-1.
- Rianto, D., & Ocktaliani, C. (2019). PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT XYZ. 4(2), 113-129.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 6(1), 1-8.
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. Quality - Access to Success, 24(193), 182-188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rohaeni, H., & Rosmawati, M. (2019). Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik, 4(2), 114-127.
<https://doi.org/10.25077/jakp.4.2.126-140.2019>
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. Orient, 45(2), 239-255.
- Rosmadi, M. lucky nara. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt.

- Gardautama. JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika), 14(3), 205–216. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2835>
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. E-Proceeding of Management, 5(1), 428–503.
- Safhira, A. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. E-Proceeding of Management, 9(2), 734–738.
- Sahir, S. H. (2022). METODOLOGI PENELITIAN. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Salim, R. (2023). The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(2), 72–81. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i2.93>
- Sesaria, M. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. DYNAPLAST CIBITUNG (DP04). 12(2020), 6–25.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Sitompul, G. D., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(1), 273–280. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.303>
- Silaen, N. R. et al. (2021). Kinerja Karyawan. In Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sina, I. (2022). Metodologi Penelitian. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pelni Lhoksumawe. Jurnal Darma Agung, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Sinambela, L. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.
- Sinambela, L. P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 1–17.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susanti, E. N., Jaya, F., Nasrul, H. W., Ismanto, W., Kepulauan, U. R., & Author, C. (2022). Effect of Work Discipline , Workload , and Career Development. 1(1), 248–258.
- Suwarno, R. A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Syahputra, M. D. H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Vallennia, Kirana, Atik Atikah, F. N. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. In Mandala Press. Mandala Press.