

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIESTA DINAMIKA CONSULT DI JAKARTA SELATAN

**Cicah Somantri**

Universitas Pamulang  
doraci.cute@gmail.com

---

### Article Info

---

**Keywords:**

*Work Discipline, Career Development, Employee Performance*

---

**JM Classification:**

Accessible

**DOI:**

<https://doi.org/10.65978/jm.v1i1.6>

---

### Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and career development on employee performance at PT Piesta Dinamika Consult, South Jakarta. The research method used is descriptive research with quantitative analysis. The data used in this research is a survey research method through questionnaires and observation. The population in this study was 118 employees. The sample used the Slovin formula with a difficulty level of 5% so that a sample of 91 people was obtained. Data analysis uses validity tests, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research show that partially work discipline has a significant effect on employee performance, this is shown by the calculated t value of  $3.426 > t$  table 1.986 and the significant value  $< 0.05$ . Partially, career development does not have a significant effect on employee performance, this is shown by the calculated t value of  $1.251 < t$  table 1.986 and a significant value of  $> 0.05$  and work discipline and career development simultaneously have a significant effect on the employee performance of PT Piesta Dinamika Consult South Jakarta . This is shown by the calculated F value  $> F$  table or  $7.049 > 3.10$  and a significant value  $< 0.05$ . The R Square value is 0.419, this shows that employee performance is influenced by discipline and career development by 41.9% while the remaining 58.1% is influenced by other factors outside this research.

---

### I. PENDAHULUAN

PT Piesta Dinamika Consult adalah Perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di bidang Konsultan Manajemen, yang berkantor pusat di Graha Piesta, Jalan Warung Buncit Raya No.12, Warung Jati Barat, Jakarta Selatan 12550 dan didirikan berdasarkan akta No. 162 tanggal 30 Januari 1990 yang dibuat dihadapan GDE Kertayasa, SH Notaris di Jakarta dan telah memiliki

Rekanan di beberapa Bank baik Swasta maupun Pemerintah, selain itu juga telah memiliki beberapa klien di seluruh Indonesia dan bahkan Internasional, karena Piesta Consulting juga memiliki Afiliasi Internasional yaitu Ecovis Internasional yang berkantor Pusat di Jerman.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks dan membutuhkan kualifikasi keahlian yang diakui Internasional, maka pada tahun 2017 PT Piesta Dinamika Consult mengembangkan jaringannya dengan berafiliasi Ecovis International yang merupakan perusahaan konsultasi dan kompetensi dengan bidang konsultasi pajak, akuntansi, audit dan konsultan hukum.

Melihat dari kebutuhan Jasa Konsultan yang semakin meningkat, berdampak pada perkembangan PT Piesta Dinamika Consult dimana saat ini di kantor pusat telah memiliki 118 karyawan.

Karyawan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan pengembangan karier.

Pada awalnya penelitian yang Penulis lakukan pada PT Piesta Dinamika Consult yaitu kinerja para karyawan yang masih kurang optimal sehingga tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik dan perlu diperbaiki maupun diawasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Berdasarkan penelitian Penulis menemukan beberapa masalah terkait dengan disiplin kerja karyawan yaitu terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2017:355), disiplin kerja adalah “suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.”

Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2014:825) disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.”

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult adalah tingkat kehadiran karyawan dimana masih dalam tataran yang harus dikoreksi. Pada PT Piesta Dinamika Consult menerapkan sistem persensi berbasis sidik jari. Sistem tersebut menjadi acuan untuk menilai disiplin karyawan dalam tingkat kehadiran, dimana masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, lupa absen dan mangkir, sehingga hal tersebut berpengaruh pada waktu penyelesaian pekerjaan yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pada PT Piesta Dinamika Consult sendiri permasalahan utamanya adalah kurangnya disiplin para karyawan sehingga menganggap remeh peraturan-peraturan diantaranya mengenai absensi. Sehingga dapat mengakibatkan kurangnya tanggungjawab sebagai karyawan dan banyak pekerjaan yang akhirnya terbengkalai.

Pengembangan karier mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan dimana pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin para karyawan yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu PT Piesta Dinamika Consult perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja berakibat penurunan kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult.

Maka dari itu penulis melakukan survey mengenai pengembangan karier pada PT Piesta Dinamika Consult, karena setiap karyawan yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada PT Piesta Dinamika Consult.

Berdasarkan penulis beberapa karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult bahwa dari penjelasannya dalam mengembangkan karier belum maksimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan yang rendah dan masih ditemukan karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya, maka Penulis dalam hal ini melampirkan data pengembangan karier karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult.

Menurut Veithzal Rivai (2018:15), kinerja adalah “kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Ada beberapa permasalahan kinerja pada PT Piesta Dinamika Consult mulai dari hasil kerja yang kurang baik dimana banyak mengalami penurunan kinerja minimnya keterampilan dari

para karyawan yang mengakibatkan tidak efektif dan efisiennya kinerja serta menghasilkan kualitas kerja yang sangat rendah.

Dalam mengukur kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult Penulis menggunakan KPI (Key Performance Indicators) para karyawan. Dari pra survei yang Penulis telah lakukan, Penulis melihat bahwa tingkat KPI karyawan PT Piesta Dinamika Consult tidak konsisten pada setiap tahunnya, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran KPI pada PT Piesta Dinamika Consult.

**Tabel 1.**  
**Data Pencapaian Kinerja Karyawan KPI (*Key Performance Indicators*)**  
**PT Piesta Dinamika Consult 2018-2020**

No	Keterangan	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Pelayanan	85-100%	86%	85-100%	79%	85-100%	74%
2	Pencapaian Kerja	85-100%	94%	85-100%	87%	85-100%	76%
3	Tanggung jawab	85-100%	98%	85-100%	88%	85-100%	74%
4	Kerjasama	85-100%	90%	85-100%	86%	85-100%	78%
6	Inisiatif	85-100%	88%	85-100%	77%	85-100%	68%

Sumber: PT Piesta Dinamika Consult, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pencapaian pelayanan pada tahun 2018 (86%) mengalami penurunan pada tahun 2019 (79%) dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan (74%), untuk pencapaian kerja pada tahun 2018 (94%) mengalami penurunan pada tahun 2019 (87%) dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan (76%), untuk tanggungjawab pada tahun 2018 (98%) mengalami penurunan pada tahun 2019 (88%) dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan (74%), untuk Kerjasama pada tahun 2018 (90%) mengalami penurunan pada tahun 2019 (86%) dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan (78%), untuk inisiatif pada tahun 2018 (88%) mengalami penurunan pada tahun 2019 (77%) dan pada tanun 2020 kembali mengalami penurunan (68%).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult mengalami penurunan drastis pada tahun 2020 yaitu sampai 68% dari poin 100%. Berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult yaitu angka 68% dikatakan cukup baik, tetapi setiap organisasi pasti mengharapkan lebih dari yang

dikategorikan cukup baik yaitu sangat baik, dalam hal ini organisasi PT Piesta Dinamika Consult juga berharap kinerja karyawan setiap tahunnya selalu meningkat agar organisasi dapat mencapai target sesuai dengan yang diharapkan pada PT Piesta Dinamika Consult.

## II. METODE

### 1. Desain Penelitian

Metode penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### 2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah seluruh karyawan PT Piesta Dinamika Consult tersebut yang berjumlah 118 karyawan.

### 3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dalam penelitian ini penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2016: 82) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5%.

Dari hasil perhitungan berdasarkan rumus diatas sampel diperoleh sebesar 91,119 dan dibulatkan menjadi 91. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 91 orang karyawan.

#### 4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi

##### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X<sub>1</sub> terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26,637	3,907		6,818	.000
	DISIPLIN KERJA	.337	.096	.350	3,529	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 26,637 dan Disiplin Kerja 0,337. Maka persamaan linier sederhana dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 26.637 + 0.337 X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar 26,637.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,337 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Disiplin Kerja akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	34,358	4,158		8,263	.000
1 PENGEMBANGAN KARIER	.149	.103	.152	1,452	.150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas, persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai Constant sebesar 34,358 dan Pengembangan Karier 0,149. Maka persamaan linier sederhana dari variabel X<sub>1</sub> terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 34.358 + 0.149 X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan terjadi sebesar 34,358.
- Nilai koefisien Pengembangan Karier sebesar 0,149 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Pengembangan Karier akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adalah positif.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y. dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karier (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4.**  
**Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			

1	(Constant)	22,120	5,310		4,166	.000
	DISIPLIN KERJA	.328	.096	.340	3,426	.001
	PENGEMBANGAN KARIER	.122	.098	.124	1,251	.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.16, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y=22,120 + 0,328X_1 + 0,122X_2$  dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,120 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 22,120 point.
2. Nilai disiplin kerja ( $X_1$ ) 0,328 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karier ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,328 point.
3. Nilai pengembangan karier ( $X_2$ ) 0,122 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,122 point.

## Uji Hipotesis

### 1.Uji t (Uji Parsial)

Pengujian Hipotesis variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Adapun untuk menentukan besarnya  $t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan rumus berikut ini.

$$t_{tabel} = t(n-2)$$

$$= t(91-2) = 89 \text{ maka } = 1.986$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ .

Adapun hasil pengolahan data menggunakan progress SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,120	5,310		4,166	.000
	DISIPLIN KERJA	.328	.096	.340	3,426	.001
	PENGEMBANGAN KARIER	.122	.098	.124	1,251	.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan pada Tabel 4.18 hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(3,426 > 1,986)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Piesta Dinamika Consult Jakarta Selatan.
- Berdasarkan pada Tabel 4.18, hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(1,251 < 1,986)$ . Hal ini diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,214 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult Jakarta Selatan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult Jakarta Selatan dilakukan dengan uji statistik  $F$  (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan

$$F\ Tabel = F(n-k-1)$$

$$= F(91-2-1) = 88$$

F tabel = 3,10

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $p\ value < Sig.0,05$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut.

$H_0: p_{1,2} \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult Jakarta Selatan.

$H_a: p_{1,2} = 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult Jakarta Selatan.

**Tabel 6.**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)  
Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,256	2	69,128	7,049	.001 <sup>b</sup>
	Residual	863,041	88	9,807		
	Total	1001,297	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (7,049 > 3,10). Hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Piesta Dinamika Consult di Jakarta Selatan.

#### IV. KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Piesta Dinamika Consult di Jakarta Selatan. Hal ini di tunjukan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,426 > 1,986$  dan nilai signifikan < 0,05.

Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Piesta Dinamika Consult di Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,251 < 1,986$  dan nilai signifikan > 0,05,

Disiplin kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Piesta Dinamika Consult di Jakarta Selatan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,049 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan adalah 3,10 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,419 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan pengembangan karier sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro & daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6 (1).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH
- Firmansyah, Hilman dan Syamsudin, Acep, (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 26*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Melayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, P.S Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hilman, F (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*, Ombak, Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 6.1 (2022): 14-31.
- M. Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Quran Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560-569.
- Mangkunegara. A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Pratiwi, Ririn, and Yulia Tri Kusumawati. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda." *Borneo Student Research (BSR)* 3.1 (2021): 840-850, *Jurnal Muhammadiyah Kalimantan timur Samarinda*.
- Rahmi Hermawati & Nurmalasari (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan.
- Sadili, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Silalahi, Edward Efendi (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta." *Media Manajemen Jasa* 7.2 (2019) *Jurnal Pusat Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 24, Bandung Alfabeta.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8". Jakarta: Prenada Medis Group.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sopiah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategik. Yogyakarta: ANDI

Veithzal, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Widodo, T., Alamsyah, N. and Utomo, C.B., 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Jurnal Industri Kreatif (JIK), 2(1), pp.97-104.