

PENGARUH DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT LKM Demak
Sejahtera)

by 0307 2023

Submission date: 03-Jul-2023 09:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2125746261

File name: 3._nailul_muna.pdf (239.03K)

Word count: 4305

Character count: 26695

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)

Nailul Muna

Universitas Stikubank Semarang
nailulmuna076@gmail.com

Sri Isnowati

Universitas Stikubank Semarang
isnowati@edu.unisbank.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Salah satunya yaitu kerapian dalam bekerja, masih belum menunjukkan 100% dalam skala 5:10 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum bisa mengatasi kinerja para karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada PT LKM Demak Sejahtera ditemukan fenomena bahwa kedisiplinan karyawan hanya memenuhi 40% dari skala 100% kedisiplinan yang diharapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih jauh dari kemampuan karyawan

dalam memenuhi kinerja yang baik. Hal ini sependapat dengan penelitian Yusril (2020) yang menunjukkan bahwa, meskipun terdapat beberapa karyawan yang tingkat absensinya meningkat, namun ada beberapa karyawan lain juga yang menunjukkan disiplin kerja yang menurun.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Motivasi menurut Mulyasa (2003) adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satunya yaitu dengan membangun kerja sama yang baik dengan seluruh karyawan yang ada di perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaan, karena dengan membangun adanya kerja sama yang baik akan memudahkan karyawan lebih mudah menjalankan segala pekerjaan yang ada dan tidak akan ada kendala yang di hadapi. Mangkunegara (2005) menyatakan, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2012) adalah: pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, tanggung jawab.

Faktor lain yang selanjutnya yaitu pengembangan karir, menurut Mangkunegara (2013) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dan akan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan gap, yaitu research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain :

Variabel disiplin kerja pada penelitian Pesik, Sepang, dan Rotinsulu (2019) , Fauzi dan Wakhidah (2020), Koyongian dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja pada penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), Anandita, Baharudin, dan Mahendri (2021), Sari dan Candra (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020), Kaengke, Tewel, dan Uhing (2018) menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengembangan karir pada penelitian Pesik, Sepang, dan Rotinsulu (2019), Fauzi dan Wakhidah (2020), Anandita, Baharudin, dan Mahendri (2021), Koyongian dan Dotulong (2015), Sari dan Candra (2020), Kaengke, Tewel, dan Uhing (2018), Syahputra dan Tanjung (2020), Rosyidawaty (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan hasil yang

berlawanan yaitu bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terkait adanya sumber daya manusia di perusahaan, diketahui bahwa kinerja sumber daya manusia di PT Lkm Demak masih belum menunjukkan 100% sempurna, dilihat dari sisi kedisiplinan maupun penguasaan dalam bekerja. Perusahaan mempunyai karyawan yang berjumlah 51 orang, karena sumber daya manusia yang kurang akan kedisiplinan maupun penguasaan dalam bekerja. Perusahaan mengalami penurunan dalam simpan pinjam oleh nasabah yang dimana saat ini kurang bagus dalam melakukan pembayarannya. Berkaitan dengan tugas tersebut penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, memotivasi para karyawan, dan mengembangkan kinerja nya yang masih perlu di perhatikan oleh perusahaannya, diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, dan juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LKM Demak Sejahtera.

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017), kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Sudarmanto (2012) indikator kinerja karyawan ada 13 yaitu :

1. Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan
2. Ketelitian dalam bekerja
3. Kerapihan dalam bekerja
4. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja
5. Kehadiran tepat waktu
6. Penyelesaian tugas yang tepat waktu
7. Pemanfaatan waktu luang
8. Pemakaian sumber daya secara efektif
9. Pemakaian sumber daya secara efisien
10. Kesiediaan berkerja tanpa pengawasan
11. Inisiatif dalam berkerja
12. Hubungan kerjasama
13. Saling menghargai

2. Disiplin Kerja

Ardana (2012) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin Kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Bejo Siswanto (2014) indikator disiplin kerja ada 10 yaitu :

1. Absensi
2. Tepat waktu
3. Ketelitian
4. Perhitungan
5. Menaati aturan dan pedoman
6. Tanggung jawab
7. Kepatuhan
8. Kelancaran
9. Suasana harmonis
10. Saling menghargai

3. Motivasi Kerja

Menurut Gorda (2004) dalam Wardani (2009), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Menurut McClelland dan Veithzal Rival (2011) indikator motivasi kerja ada 8 yaitu :

1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
2. Tanggung jawab
3. Presentasi kerja
4. Mencari posisi dalam kelompok
5. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
6. Penghargaan
7. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
8. Memiliki kerja sama yang baik

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan Karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Muhammad Burlian (2012) indikator pengembangan karir ada 11 yaitu :

1. Pendidikan Formal
2. Penilaian Pekerja
3. Pengalaman Jabatan
4. Hubungan interpersonal
5. Lingkungan kerja
6. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
7. Hubungan antar karyawan

8. Hubungan dengan atasan
9. Kemampuan berhubungan sosial
10. Pengendalian diri
11. Kualitas kerja

4. Hipotesis Penelitian

- H1 : Disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan.
 H2: Motivasi kerja berkontribusi positif pada kinerja karyawan.
 H3: Pengembangan karir berkontribusi positif pada kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian. peneliti menunjuk karyawan PT. LKM Demak Sejahtera sebagai objek penelitian.

B. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan yaitu : lisan (verbal), tertulis dan ekspresi. Respon verbal diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam wawancara. Respon tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuisisioner) yang diajukan oleh peneliti. Respon ekspresi diperoleh peneliti dari proses observasi.

C. Populasi

Sugiyono (2009) populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT LKM Demak Sejahtera yang berjumlah 51 karyawan.

D. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelusuran literature
2. Pengamatan (Observasi)
3. Penggunaan Kuesioner (Angket)
4. Wawancara

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nilai KMO | Indikator | Komponen Matriks | Keterangan |
|----------------|-----------|-----------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,819 | X1.1 | 0,674 | Valid |
| | | X1.2 | 0,708 | Valid |

| | | | | | | |
|----------------------------|-------|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| (X1) | | X1.3 | 0,807 | Valid | | |
| | | X1.4 | 0,566 | Valid | | |
| | | X1.5 | 0,729 | Valid | | |
| | | X1.6 | 0,669 | Valid | | |
| | | X1.7 | 0,673 | Valid | | |
| | | X1.8 | 0,684 | Valid | | |
| | | X1.9 | 0,766 | Valid | | |
| | | X1.10 | 0,733 | Valid | | |
| | | Motivasi Kerja (X2) | 0,750 | X2.1 | 0,567 | Valid |
| | | | | X2.2 | 0,575 | Valid |
| X2.3 | 0,661 | | | Valid | | |
| X2.4 | 0,697 | | | Valid | | |
| X2.5 | 0,765 | | | Valid | | |
| X2.6 | 0,756 | | | Valid | | |
| X2.7 | 0,743 | | | Valid | | |
| X2.8 | 0,708 | | | Valid | | |
| Pengembangan Karir (X3) | 0,804 | X3.1 | 0,617 | Valid | | |
| | | X3.2 | 0,759 | Valid | | |
| | | X3.3 | 0,682 | Valid | | |
| | | X3.4 | 0,725 | Valid | | |
| | | X3.5 | 0,777 | Valid | | |
| | | X3.6 | 0,683 | Valid | | |
| | | X3.7 | 0,774 | Valid | | |
| | | X3.8 | 0,716 | Valid | | |
| | | X3.9 | 0,755 | Valid | | |
| | | X3.10 | 0,754 | Valid | | |
| | | X3.11 | 0,761 | Valid | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,831 | Y1.1 | 0,711 | Valid | | |
| | | Y1.2 | 0,777 | Valid | | |
| | | Y1.3 | 0,772 | Valid | | |
| | | Y1.4 | 0,745 | Valid | | |
| | | Y1.5 | 0,698 | Valid | | |
| | | Y1.6 | 0,784 | Valid | | |
| | | Y1.7 | 0,874 | Valid | | |
| | | Y1.8 | 0,664 | Valid | | |
| | | Y1.9 | 0,737 | Valid | | |
| | | Y1.10 | 0,683 | Valid | | |
| | | Y1.11 | 0,723 | Valid | | |
| | | Y1.12 | 0,611 | Valid | | |
| | | Y1.13 | 0,746 | Valid | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas diketahui KMO seluruh item indikator masing-masing variabel lebih dari 0,5 dan *loading factor* (*component matrik*) lebih dari 0,4 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai | Keterangan |
|-------------------------|----------------|-------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,885 | >0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,838 | >0,70 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X3) | 0,911 | >0,70 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,920 | >0,70 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka instrumen penelitian disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Adj. Kotak R | Uji F | | uji t | | Keterangan |
|--|--------------|--------|-------|--------|-------|--------------------|
| | | F | Sig | B | Sig | |
| | 0,714 | 42,622 | 0,000 | | | |
| Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | | | | -0,007 | 0,946 | Hipotesis ditolak |
| Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | | | | 0,276 | 0,030 | Hipotesis diterima |
| Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan | | | | 0,653 | 0,000 | Hipotesis diterima |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Analisis regresi linier berganda ditentukan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,714 atau 71,4% yang diartikan bahwa 71,4% (persen) variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada model dapat diterangkan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Sedangkan (28,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (selain disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir). Secara keseluruhan model ini cukup kuat karena nilai R^2 mendekati 1 yang berarti variabel-variabel dependen kuat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Uji F

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 42,622 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibanding taraf signifikansi 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)

Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Terlihat nilai sig yang muncul adalah $0.000 < 0,05$ artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan hal ini menandakan bahwa model layak digunakan.

5. Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang berdampak pada PT. LKM Demak Sejahtera.

Dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi $0.946 > 0.05$, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis **ditolak**.

Dapat diketahui bahwa motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.030 < 0.05$, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis **diterima**.

Dapat diketahui bahwa pengembangan karir diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis **diterima**.

6. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak. Hasil penelitian yang dapat dilihat dari hasil uji deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator X1.6 (tanggung jawab) dengan angka mean 4,68, hasil uji dari analisis regresi linear berganda pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil regresinya pada beta dengan angka -0,007 dengan tingkat signifikan 0,946 yang diartikan tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis diterima. Hasil penelitian pada uji deskripsi variabel motivasi kerja dengan indikator X2.3 (presentasi kerja) dengan nilai tertinggi 4,54, dan hasil analisis regresi linear berganda pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi beta dengan nilai 0,276 dan tingkat signifikan 0,030 yang diartikan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis diterima. Hasil penelitian pada uji deskripsi variabel pengembangan karir dengan indikator X3.1 (pendidikan formal) dengan nilai tertinggi 4,49, dan hasil analisis regresi linear berganda pada pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi beta dengan nilai 0,653 dan tingkat signifikan 0,000 yang diartikan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin

tinggi pengembangan karir, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

V. KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa meningkatnya motivasi kerja dari karyawan PT. LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat pengembangan karir dari karyawan PT. LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada PT LKM Demak Sejahtera karena dapat menerima penelitian yang saya lakukan. Semoga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT LKM Demak Sejahtera. Terima kasih juga kepada responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian dengan sebenar – benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda Pratana; Ferryal Abadi. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Hubungan Kerja*, 1(02), 84–92. <https://media.neliti.com/media/publications/267980-analisis-pengaruh-etos-kerja-hubungan-ke-5ea0cfd0.pdf>
- Artr, N. K., Kinerja, T., T, P. K. A. I. T. P., Utara, B. S., Iyersitas, U. I. I., Igt, P., & Budi, N. A. N. P. (n.d.). *F'akulyas*.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Hardiyanti, S. E. (2021). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(1), 138. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i1.7661>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kawet, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Peng.... *Jurnal EMBA*, 5(2), 499–510.

- Kurniawan, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil* <http://eprintslib.ummgl.ac.id/944/>
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 771–781. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2805>
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10127>
- Marchelina, S. D., & Farida, I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 18–26.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Paputungan, F. R., Karir, J., Karir, J., Disiplin, D. A. N., Pengaruhnya, K., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 679–688. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V1I4.2751>
- Salah, S., Syarat, S., Memperoleh, U., & Manajemen, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal. Jakarta* 105. 15.
- Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- A. Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bejo Siswanto, 2014, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.

- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFY. Yogyakarta.
- Juniantara dan Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628 ISSN : 2337-3067.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM POS SAMARINDA. *Jurnal Eksis* Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267 – 1439.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFY.
- Prabasari dan Netra. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS HIJAU Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Tindow, Dkk. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606.
- Umar, Husein. 2005. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wardani. 2009. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ Submitted to Universitas Bangka Belitung

Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On