



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai

**Titi Kurnia Palupi**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Purwatiningsih**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Ratih Setyo Rini**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: [Titikurniapalupi@gmail.com](mailto:Titikurniapalupi@gmail.com)

**Abstract.** *Company performance is very dependent on the employees themselves. Therefore, personnel requires a lot of attention from management, one of which is the discipline of each employee, work performance, and career development potential. The research method used is descriptive quantitative. With a sample size of 70 people. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires and documentation. The results of the research show that there is a partially significant influence between work discipline on employee performance, this is proven based on the results of partial tests or examinations with a total probability value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated  $t$  value.  $> t$  table namely  $r 5.287 > 1.99601$ . There is a partially significant influence between career development and employee performance, this is proven based on the results of partial tests or examinations with a probability value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated value  $> t$  table, namely  $4.213 > 1.99601$ . There is a significant and simultaneous influence between work discipline and career development on employee performance at PT Bank Tabungan Negara Jakarta Melawai Branch Office, this is proven based on the results of  $F$  tests or simultaneous tests with a total probability value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated  $F$  value.  $> F$  table is  $71.627 > 3.13$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Career Development, Employee Performance.*

**Abstrak.** Kinerja perusahaan sangat bergantung pada karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, personalia memerlukan banyak perhatian dari manajemen saat ini, salah satunya pada kedisiplinan masing-masing karyawan, kinerja kerja, serta potensi pengembangan karir. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Dengan jumlah sampel 70 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $t$  atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,287 > 1,99601$ . Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $t$  atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,213 > 1,99601$ . Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $F$  atau pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $71,627 > 3,13$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya adalah merupakan sumber daya yang cukup penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia dapat bertanggung jawab secara penuh dalam mengelola seluruh karyawan yang ada di perusahaan seperti perlu mengelola rekrutmen, seleksi, pelatihan, motivasi, retensi personel, disiplin kerja dan pengembangan karir dengan efektif dan sebaik mungkin. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, personalia memerlukan banyak perhatian dari manajemen saat ini, perusahaan modern sangat mementingkan perlindungan sumber daya mereka dengan menerapkan program manajemen sumber daya manusia. Upaya retensi karyawan akan bergantung pada loyalitas masing-masing karyawan, kedisiplinan, kinerja kerja, dan potensi promosi.

Perbankan merupakan sektor penting dalam perekonomian negara. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi saat ini, sektor perbankan menghadapi tantangan yang cukup besar agar tetap kompetitif dan sukses di pasaran, perusahaan perbankan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif. Karyawan yang baik dan terampil dapat memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan memahami manajemen risiko yang lebih baik serta berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan.

PT Bank Tabungan Negara merupakan salah satu perusahaan sektor perbankan dengan maksud dan tujuan perusahaan untuk melakukan usaha di bidang perbankan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk dapat menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan memiliki daya saing kuat untuk mendapat keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. Pengembangan karir di Bank BTN mengacu pada ketentuan kebijakan khusus No. KK.3-A tanggal 31 Oktober 2023 tentang siklus human capital. Bank BTN memiliki dua jalur karir, yaitu jalur karir umum dan jalur karir khusus (*specialist*). Tercatat untuk laba bersih yang telah diperoleh sampai dengan Desember 2023 kemarin adalah sebanyak 3,50 triliun, sehingga kinerja karyawan mulai dari kedisiplinan juga sangat diperhatikan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang telah dikemukakan oleh (Aulia, 2021) dengan hasil disiplin kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel banyualit spa and resort lovina. Sedangkan pada penelitian (Muna & Isnawati, 2022) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan karir seperti yang dikemukakan

pada penelitian (Airani et al., 2024) bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada "PT XX", sedangkan pada penelitian (Darmawan & Anggelina, 2022) dikatakan sebaliknya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Dessler mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian” (Sutrisno, 2019). Menurut Umar dalam (Sutrisno, 2019) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kompensasi, pengendalian, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja.

Singodimedjo mengemukakan disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya” (Sutrisno, 2019) Disiplin merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi atau mendorong seorang pegawai untuk bertindak dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan aturan atau norma yang ditentukan organisasi” (Kristanti et al., 2023). Menurut Singodimejo disiplin kerja terbagi atas empat dimensi, yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat kepada aturan serta perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2019).

Menurut Kurniawan “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi individu untuk dapat meraih posisi atau pangkat yang lebih tinggi sehingga dapat mencapai tujuan karir di masa depan” (Airani et al., 2024). Menurut Handoko “Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilalui seseorang yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir” (Putri & Ratnasari, 2019). Hamali mengungkapkan dimensi yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu: Sikap atasan, pengalaman, dan pendidikan (Abubakar et al., 2020).

Mangkunegara mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik” (Silaen et al., 2021) “Kinerja adalah hasil tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui aspek kualitas, kuantitas, Kerjasama dan waktu kerja” (Sutrisno, 2019). Bangun mengemukakan dimensi kinerja yaitu: kuantitas pekerjaan, mutu pekerjaan, ketepatan waktu.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel baik satu variabel atau lebih yang didukung dengan data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya (Jaya, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Jaya, 2020). Dengan menggunakan metode sampel jenuh, sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai yang berjumlah 70 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan sejak bulan April 2024 – Juni 2024, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner terhadap karyawan Bank Tabungan Negara kantor Cabang Jakarta Melawai mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir, maka didapatkan responden sebanyak 70 responden yang nantinya akan digunakan sebagai sampel jenuh. Data-data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 dan untuk mengukur setiap jawaban responden, penulis menggunakan skala likert serta analisis yang digunakan berupa, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F, serta koefisien determinasi parsial dan simultan.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,817	0,235	Valid
	Item 2	0,388		Valid
	Item 3	0,726		Valid
	Item 4	0,664		Valid
	Item 5	0,795		Valid
	Item 6	0,922		Valid
	Item 7	0,742		Valid
	Item 8	0,716		Valid

Pengembangan Karir (X2)	Item 1	0,616	0,235	Valid
	Item 2	0,837		Valid
	Item 3	0,759		Valid
	Item 4	0,840		Valid
	Item 5	0,785		Valid
	Item 6	0,802		Valid
	Item 7	0,877		Valid
	Item 8	0,646		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,635	0,235	Valid
	Item 2	0,698		Valid
	Item 3	0,880		Valid
	Item 4	0,588		Valid
	Item 5	0,714		Valid
	Item 6	0,779		Valid
	Item 7	0,622		Valid
	Item 8	0,623		Valid

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,813	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran dari masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61999239
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.071
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

Pada tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.200 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan data terdistribusi normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Glesjer**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.968	1.567		2.533	.014
X1	.051	.057	.143	.904	<b>.369</b>
X2	-.102	.052	-.313	-1.980	<b>.052</b>

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai sig. dari disiplin kerja (X1) adalah sebesar  $0,369 > 0,05$ , dan nilai sig dari pengembangan karir (X2) adalah sebesar  $0,52 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan begitu residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	<b>.532</b>	<b>1.880</b>
	PENGEMBANGAN KARIR	<b>.532</b>	<b>1.880</b>

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari disiplin kerja adalah  $0,532 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,880 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai *tolerance* dari pengembangan karir adalah  $0,532 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,880 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel pengembangan karir tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>5.726</b>	2.442		2.345	.022
	DISIPLIN KERJA	<b>.479</b>	.091	.500	5.287	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	<b>.358</b>	.085	.398	4.213	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,726 + 0,479X_1 + 0,358X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- a). Nilai Constant ( $\alpha$ ) = 5,726

Nilai constan sebesar 5,726 artinya jika disiplin kerja dan pengembangan karir nilainya tetap maka inerja karyawan memiliki nilai sebesar 5,726.

- b). Regresi Disiplin Kerja ( $b_1$ ) = 0,479

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,479 bernilai positif Jadi apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,479 (47,9%) dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

- c). Regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) = 0,358

Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,358 bernilai positif Jadi apabila pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,358 (35,8%) dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.726	2.442		2.345	.022
	DISIPLIN KERJA	.479	.091	.500	<b>5.287</b>	<b>.000</b>
	PENGEMBANGAN KARIR	.358	.085	.398	<b>4.213</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

#### a). Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan dari hasil uji di atas untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,287 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya t hitung > t tabel ( $5,287 > 1,99601$ ) dan nilai sig t < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### b). Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Berdasarkan dari hasil uji di atas untuk variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,213 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya t hitung > t tabel ( $4,213 > 1,99601$ ) dan nilai sig t < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2. Uji F

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012.702	2	506.351	<b>71.627</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	473.641	67	7.069		
	Total	1486.343	69			

a. Dependent Variabel: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel didapatkan nilai F hitung sebesar 71,627 artinya F hitung > F tabel ( $71,627 > 3,13$ ) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 jadi sig F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Yang berarti secara serempak variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan



pengembangan karir ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.672	2.65881

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh sebesar 0,681 yang berarti variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) atau 68,1%. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1%, sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,287 > 1,99601$ .
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,213 > 1,99601$ .
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jakarta Melawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F atau pengujian secara simultan dengan dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $71,627 > 3,13$ .

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai harus dapat lebih baik lagi dalam menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawan, bisa dimulai dengan memberikan contoh dari atasan kepada karyawan karena dengan disiplin kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. kepada seluruh lini manajemen di BTN Kantor Cabang Jakarta Melawai agar selalu dapat mendukung dan memberikan bimbingan serta masukan kepada para karyawan yang belum memiliki banyak pengalaman sehingga mereka terus termotivasi untuk melakukan perencanaan karir sehingga dapat mengembangkan karir di perusahaan, karena karyawan yang sudah merencanakan pengembangan karir akan menjadi lebih semangat dan giat dalam meningkatkan kinerja mereka.
3. Untuk penelitian selanjutnya jika ingin melakukan penelitian di tempat yang sama maka dapat menambahkan variabel lain yang berbeda dari variabel yang digunakan pada penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya, sehingga dapat memperkaya penelitian yang akan dilakukan.
4. Peneliti menyarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan membaca serta mencari berbagai referensi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan sebelum mulai meneliti. Perlunya menyusun jadwal yang terperinci dalam melakukan penelitian, untuk mengantisipasi keterlambatan pengumpulan data kuesioner, serta dapat membantu dalam alur pelaksanaan penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

- Abubakar, A., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Huntsman Indonesia.
- Airani, V., Rohaeni, H., Maulia, I. R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt "pt. Xx." *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1).
- Aulia, V. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel banyualit spa'n resort lovina. *Jmpp*, 4(1).

- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Jaya, i made laut mertha. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif teori, penerapan dan riset nyata* (fira husaini, Ed.; 1st ed.).
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., & Nurisman, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi, Ed.). Eureka Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/368392715>
- Muna, N., & Isnowati, 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>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. Abdullatif, Ed.). Wiina Bhakti Persada Bandug.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif Dan R&D*. In *Sugiyono*. Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.; 9th ed.). Kencana.