



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SEMEN GRESIK Tbk  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Perstmawaty Tondang  
(1-15)

**KOMITMEN PAPARAN LIMITASI FINASIAL MELALUI PENGENDALIAN  
DAN PENGAWASAN PADA PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI**

Boyke Hatman  
(16-31)

**KORELASI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN VISIONER  
DENGAN PENINGKATAN KEINOVATIFAN PROFESI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi  
(32-53)

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI AKUNTANSI  
TERHADAP KEBERLANJUTAN UMKM**

Lindayani Ritonga  
(54-68)

**PERANAN PRAMUSAJI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS  
PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI RESTORAN  
HOTEL GRAND SAHID JAYA JAKARTA**

Martinus Hia, Artika Fardiana & Donant Alananto Iskandar  
(69-77)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Merlin Novyanti & Anton Hindardjo  
(78-100)



## **Jurnal** **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Suliyanto, MS.  
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [info@stiepbm.ac.id](mailto:info@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SEMEN GRESIK Tbk  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(1-15)

**KOMITMEN PAPARAN LIMITASI FINASIAL MELALUI PENGENDALIAN  
DAN PENGAWASAN PADA PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI**

Boyke Hatman  
(16-31)

**KORELASI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN VISIONER  
DENGAN PENINGKATAN KEINOVATIFAN PROFESI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi  
(32-53)

**PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI AKUNTANSI  
TERHADAP KEBERLANJUTAN UMKM**

Lindayani Ritonga  
(54-68)

**PERANAN PRAMUSAJI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS  
PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI RESTORAN  
HOTEL GRAND SAHID JAYA JAKARTA**

Martinus Hia, Artika Fardiana & Donant Alananto Iskandar  
(69-77)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Merlin Novyanti & Anton Hindardjo  
(78-100)

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Merlin Novyanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*E-mail : Merlinnovyanti25@gmail.com<sup>1</sup>*

**Anton Hindardjo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*E-mail : anton.hindardjo@mercubuana.ac.id*

## **ABSTRACT**

*The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance at PT Wahana Makmur Sejati in Gunung Sahari is the subject of this study. This study uses a quantitative method and associative research type. The saturated sampling method was used to collect research samples from 101 respondents. SmartPLS 3.0 was used to analyze the data collected through questionnaires. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, and career development also has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, increasing motivation, discipline, and career development programs can help employees achieve better results.*

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

## **1. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi kerja,

disiplin kerja, dan pengembangan karir menjadi aspek yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja tersebut.

Motivasi kerja membantu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja menjadi landasan perilaku profesional dalam organisasi. Pengembangan karir memberi arah dan kesempatan bagi karyawan

untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusinya. PT Wahana Makmur Sejati sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan dan mencapai target perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini membutuhkan rumusan masalah untuk membantu penulis mempersempit topik ke sasaran yang jelas dan menemukan jawaban yang diinginkan. Rumusan masalah dalam penelitian ini akan didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati?
3. Apakah pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

## **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **1. Praktis**

Diharapkan PT. Wahana Makmur Sejati akan menggunakan penelitian ini untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi cara-cara untuk mengurangi tingkat kinerja karyawannya.

### **2. Kontribusi Teoretis**

Penelitian ini berpotensi untuk meningkatkan pengalaman kami dalam manajemen SDM, khususnya terkait niat untuk mengurangi jumlah karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan dan jenis-jenis permasalahan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **B. Motivasi Kerja**

(Hindardjo Anton R., 2019)

Motivasi kerja mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan sepenuh hati dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Selain itu, motivasi kerja merupakan kumpulan motivasi yang berasal dari dalam diri dan dari pekerjaan, yang dimulai dengan usaha, intensitas, dan ketekunan kerja. Kebutuhan merupakan perbedaan atau

ketidaksesuaian antara dorongan internal dan keadaan aktual. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, mereka akan berperilaku kecewa, tetapi jika kebutuhan mereka terpenuhi, mereka akan berperilaku gembira sebagai bukti kepuasan mereka.

### **C. Disiplin Kerja**

(Muslimat Ade, 2021) Disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan, baik di dalam maupun di luar organisasi. Karyawan harus bersedia mengikuti atau menaati semua aturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima konsekuensi atas pelanggarannya. Seiring waktu, disiplin akan berkembang menjadi kebiasaan baik dan tertanam dalam diri individu. Disiplin kerja yang jelas menunjukkan seberapa responsif seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang lebih baik, dan moral yang lebih tinggi. Dengan demikian, bisnis akan berjalan lancar dan mencapai tujuannya (Mahardika Putra Kevin, 2020).

### **D. Pengembangan Karir**

Pengembangan karier, menurut (Hindadjo Anton, 2022), adalah metode untuk meningkatkan kemampuan profesional seseorang agar dapat meraih kesuksesan dalam karier yang diinginkan. Menurut (Anandita Ragil Septian, 2021), pengembangan karier adalah serangkaian tindakan yang dilakukan sepanjang hidup

yang membantu seseorang menemukan, mengembangkan, meraih kesuksesan, dan mencapai kariernya. Berdasarkan pemahaman di atas, perusahaan dan karyawan memiliki peran masing-masing dalam pengembangan karier. Mereka yang bekerja bertanggung jawab untuk merencanakan karier mereka sendiri, dan organisasi menyediakan program pengembangan karier yang memungkinkan mereka untuk berkembang di setiap tahap karier mereka.

### **E. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk integritas perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja dianggap sebagai hasil pencapaian individu sesuai dengan standar kerja mereka (Anandita Ragil Septian, 2021). Menurut (Anandita Ragil Septian, 2021), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil, produktivitas, dan efektivitas, yang biasanya berkaitan dengan tingkat produksi. Menurut teori ini, kinerja adalah hasil dari upaya kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh anggota staf untuk menyelesaikan kewajiban yang diberikan oleh atasan mereka. Hasil tersebut harus sebanding dengan pekerjaan yang dihasilkan selama bekerja di perusahaan.

## **3. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif.

Pengambilan sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel sebanyak 101 responden. SmartPLS 3.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

## **B. Metode Pengumpulan Data**

Syaiful (2022) menyatakan bahwa penelitian adalah metode ilmiah untuk mengumpulkan data demi tujuan tertentu. Secara strategis, langkah pertama dalam proses pengumpulan data dianggap paling krusial karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh informasi.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam tesis ini, penulis menggunakan pendekatan survei berdasarkan teknik pengambilan sampel yang telah digunakan sebelumnya. (Hindadjo Anton (2022) menjelaskan metode survei, yaitu jenis penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil dengan menggunakan kuesioner. Akan tetapi, peristiwa, distribusi, dan korelasi antar variabel sosiologis dan psikologis dapat diidentifikasi karena data yang diteliti diperoleh dari sampel populasi tersebut. Tujuan penelitian survei adalah untuk memperluas pemahaman tentang latar belakang, karakteristik, dan ciri khas suatu kasus atau peristiwa umum. Dalam hal kuesioner, hal tersebut dibuat berdasarkan alat pengumpul data yang digunakan.

## **C. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

(Farisi Salman, 2020) menyatakan bahwa metode deskriptif digunakan dalam analisis data untuk mencapai kesimpulan yang andal atau luas tanpa memberikan deskripsi atau penjelasan tentang data yang dikumpulkan sesuai dengan situasi terkini.

### **2. Uji Instrumen**

#### **a. Validitas**

(Evi Citrawati, 2021) menyatakan bahwa data yang valid adalah data yang sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada saat subjek penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Joni Rafian (2022), reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu secara konsisten, dengan syarat kualifikasi instrumen tersebut tetap tidak berubah. Peneliti membuat pedoman yang dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitasnya. Dalam hal ini, instrumen terdiri dari unsur konteks, masukan, prosedur, dan luaran.

### **3. Analisis Kuadrat Terkecil Parsial**

#### **a. Memahami Kuadrat Terkecil Parsial**

Kuadrat terkecil parsial adalah metode yang menggunakan statistik multivariat yang dapat menangani beberapa variabel penjelas dan variabel respons. Daya dan ketahanannya yang

lebih besar menjadikan analisis ini pilihan yang baik untuk analisis regresi utama dan regresi komponen ganda. Ketahanan berarti bahwa parameter model tidak berubah secara signifikan ketika seluruh populasi dijadikan sampel (Yusril, 2023).

#### b. Menguji Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Budiman, 2019), untuk menentukan reliabilitas dan validitas, evaluasi pengukuran dilakukan. Karena mengevaluasi signifikansi indikator konstruk, model eksternal dengan indikator reflektif melihat substansi konten, yaitu dengan membandingkan bobot relatif. Di sisi lain, model eksternal dengan indikator formatif melihat validitas konvergen dan diskriminan indikator yang menunjukkan pembentukan konstruk laten, reliabilitas komposit, dan alfa Cronbach untuk indikator-indikator tersebut.

#### c. Menguji Model Struktural (Model Dalam)

Menurut (J Fuji Inzani SL, 2023), tujuan mempertimbangkan model struktural, juga disebut model dalam, adalah untuk memprediksi bagaimana variabel laten bekerja sama. Untuk melakukan analisis internal, penyajian variabel dijelaskan atau dievaluasi. Menggunakan teknik pengambilan sampel seperti bootstrapping dan jakkrisping untuk menentukan stabilitas prediktif, pengujian ini menguji relevansi varians rata-rata dan nilai prediksi yang diekstraksi untuk prediktifitas.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### A. Analisis Deskriptif

##### 1. Responden Deskriptif

Hasil studi yang dilakukan terhadap 101 karyawan PT. Wahana Makmur Sejati menunjukkan demografi umum responden, meliputi jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian:

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perilaku responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1  
Respondent Characteristics Based on Gender

		Frekuensi	Persen	Persentase Valid	Kumulatif Persen
Valid	Pria	46	45.5%	45.5%	45.5%
	Wanita	55	54.5%	54.5%	100
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: data diolah melalui kuesioner, 2024



Dari 101 responden, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, 46 pria, atau 45,5%, dan 55 wanita, atau 54,5%, merupakan karyawan PT. Wahana Makmur Sejati. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Wahana Makmur Sejati adalah wanita.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 di bawah ini menunjukkan usia masing-masing responden:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	< 20 tahun	6	5.9%	5.9%	5.9%
	21-35 tahun	43	42.6%	42.6%	48.5%
	36-40 tahun	20	19.8%	19.8%	68.3%
	41-49 tahun	19	18.8%	18.8%	87.1%
	> 50 tahun	13	12.9%	12.9%	100
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: data diolah dengan kuesioner, 2024

Dari 101 responden, jumlah tertinggi adalah mereka yang berusia 21 hingga 35 tahun, yaitu sebesar 43 orang atau 42,6%, dan jumlah terkecil terdiri dari individu yang berusia di bawah 20 tahun, yaitu sebesar 6 orang atau 5,9%, sesuai dengan informasi yang tercantum di atas pada Tabel 2, yang dapat diakses.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Perilaku responden berdasarkan pekerjaannya diilustrasikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	Pekerjaan/Mahasiswa	14	13.9%	13.9%	13.9%
	Wirausaha	2	2%	2%	15.9%
	Karyawan Swasta	77	76.2%	76.2%	92.1%
	PNS	-	-	-	-
	Lainnya	8	7.9%	7.9%	100
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber: data diolah melalui kuesioner, 2024

Dari 101 responden, jumlah tertinggi adalah mereka yang memiliki pekerjaan termasuk pegawai swasta, yaitu sebesar 77 orang atau 76,2%, dan jumlah terendah adalah mereka yang memiliki pekerjaan termasuk lainnya, yaitu sebesar 2 orang atau 2%, berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 3.

## 2. Jawaban Deskriptif Responden

Untuk setiap variabel, skor tertinggi, terendah, dan deviasi standar dihitung

menggunakan statistik. Perhitungan statistik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut dari 15 instrumen yang diberikan kepada 101 responden:

1) Hasil : Karakteristik Respons Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4 menunjukkan temuan detail dari respons responden berdasarkan variabilitas motivasi:

Tabel 4  
Uji Deskriptif Respons Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja:

No	Pernyataan	N	Mean	Standar Deviasi
1	Seberapa tinggi motivasi Anda untuk melakukan pekerjaan Anda dengan baik?	101	3.24	1,159
2	Seberapa sering Anda merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan target Anda?	101	3.83	1,218
3	Sejauh mana Anda merasa bahwa insentif seperti bonus atau penghargaan lainnya memengaruhi tingkat motivasi Anda dalam pekerjaan sehari-hari?	101	3.92	1,111

Sumber: data olahan kuesioner, 2024

Menunjukkan instrumen motivasi kerja dengan nilai rata-rata terendah untuk pernyataan, "Seberapa tinggi motivasi Anda untuk melakukan pekerjaan dengan baik", yang memiliki rata-rata 3,24 dan simpangan baku 1,159, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

2) Hasil Karakteristik Respons Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5 di bawah ini menunjukkan hasil pengujian kuesioner berdasarkan disiplin kerja:

Tabel 5

Uji Deskriptif Respons Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja:

No.	Pernyataan	N	Mean	Standar Deviasi
1	Seberapa sering Anda tiba tepat waktu di tempat kerja?	101	3.63	1.083
2	Seberapa sering Anda mendapati diri Anda mematuhi kebijakan perusahaan terkait aturan dan etika kerja?	101	3.23	1.211

Sumber: data olahan kuesioner, 2024

Menunjukkan instrumen disiplin kerja dengan nilai rata-rata terendah dari 1 pernyataan, "Seberapa tinggi motivasi Anda untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik", yang memiliki rata-rata 3,23 dan simpangan baku 1,211, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.

3) Hasil Deskriptif Jawaban Responden untuk Variabel Pengembangan Karier

Tabel 6 di bawah ini menunjukkan hasil pengujian kuesioner berdasarkan pengembangan karier:

Tabel 6

Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karier:

No	Pernyataan	N	Mean	Standar Deviasi
1	Sejauh mana Anda percaya bahwa pengembangan karier dapat menjadi mediator antara motivasi kerja dan kinerja karyawan?	101	3.92	1.180
2	Apakah Anda merasa bahwa peluang pengembangan karier dapat memotivasi Anda untuk mencapai tujuan pekerjaan Anda?	101	3.11	1.127
3	Sejauh mana Anda merasa bahwa pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja yang baik?	101	3.51	1.238
4	Bagaimana integrasi antara disiplin kerja dan pengembangan karier dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan?	101	3.92	1.037

Sumber: data diolah melalui kuesioner, 2024

Menampilkan instrumen pengembangan karier dengan nilai rata-rata terendah dari 2 pernyataan, "Sejauh mana Anda merasa bahwa pengembangan karier dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan disiplin kerja yang baik", yang memiliki rata-rata 3,51 dan deviasi standar 1,238, dan pernyataan berikutnya "Apakah Anda merasa bahwa kesempatan pengembangan karier dapat

memotivasi Anda untuk mencapai tujuan kerja" yang memiliki rata-rata 3,11 dan deviasi standar 1,127. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 6

#### 4) Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7 di bawah ini menunjukkan hasil pengujian kuesioner berdasarkan kinerja karyawan:

Tabel 7  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	N	Mean	Standar Deviasi
1	Sejauh mana karyawan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan?	101	3.82	1.354
2	Seberapa baik kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan?	101	3.72	1.193
3	Bagaimana keterampilan komunikasi dan interpersonal karyawan?	101	3.61	1.169
4	Sejauh mana karyawan berkontribusi dan berkolaborasi dalam tim?	101	3.92	1.093
5	Seberapa besar inisiatif yang diambil karyawan dalam menyelesaikan tugasnya?	101	3.81	1.188

Sumber: data diolah melalui kuesioner, 2024

Menunjukkan instrumen motivasi kerja dengan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, "Seberapa besar inisiatif yang diambil karyawan dalam menyelesaikan tugasnya", yang memiliki rata-rata 3,81 dan deviasi standar 1,188, pernyataan berikutnya "Seberapa baik kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan" yang memiliki rata-rata 3,72 dan deviasi standar 1,193, dan pernyataan "Bagaimana keterampilan komunikasi

dan interpersonal karyawan" yang memiliki rata-rata 3,61 dan deviasi standar 1,169. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 7.

### B. Hasil Analisis Partial Least Square

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran (outer)

##### a. Hasil Uji Validitas Konvergen

Dengan mempertimbangkan korelasi antara skor konstruk yang dihitung dan skor item, validitas model pengukuran

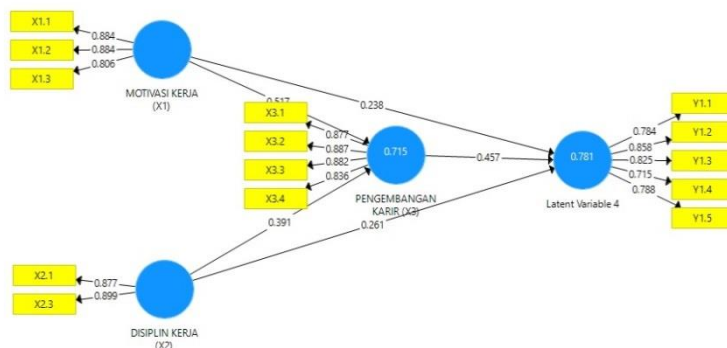
yang menggunakan indikator reflektif diuji validitas konvergenya. Jika nilai korelasi suatu indikator lebih besar dari 0,70, indikator tersebut dianggap valid. Namun, dalam penelitian pengembangan skala, faktor penjumlahan antara 0,50 dan

0,60 masih dapat diterima. Hasil indikator berkorelasi antar konstruk, seperti yang ditunjukkan pada tabel dan gambar yang menunjukkan struktur di bawah ini:

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indicators	Outer Loading	Information
Work Motivation	X1.1	0.884	Valid
	X1.2	0.884	Valid
	X1.3	0.806	Valid
Work Discipline	X2.1	0.877	Valid
	X2.3	0.899	Valid
Career Development	X3.1	0.877	Valid
	X3.2	0.887	Valid
	X3.3	0.882	Valid
	X3.4	0.836	Valid
Employee Performance	Y1.1	0.784	Valid
	Y1.2	0.858	Valid
	Y1.3	0.825	Valid
	Y1.4	0.715	Valid
	Y1.5	0.788	Valid

Sumber: Pengolahan Output PLS, 2024



Gambar 1 Hasil Algoritma PLS

Sumber: Keluaran PLS Diproses, 2024

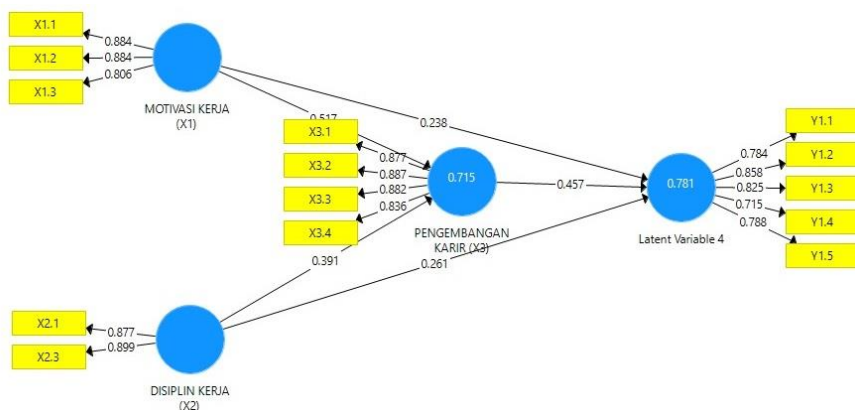
Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.1, indikator X1, X2, X3, dan Y1 memiliki nilai faktor penjumlahan lebih dari 0,50. Oleh karena itu, metrik-metrik

ini akan dimasukkan ke dalam model. Sebagai hasil dari proses perhitungan ulang dan reduksi indikator, berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Konvergen (Modifikasi)

Variabel	Indicators	Outer Loading	Information
Work Motivation	X1.1	0.884	Valid
	X1.2	0.884	Valid
	X1.3	0.806	Valid
Work Discipline	X2.1	0.877	Valid
	X2.3	0.899	Valid
	X3.1	0.877	Valid
Career Development	X3.2	0.887	Valid
	X3.3	0.882	Valid
	X3.4	0.836	Valid
Employee Performance	Y1.1	0.784	Valid
	Y1.2	0.858	Valid
	Y1.3	0.825	Valid
	Y1.4	0.715	Valid
	Y1.5	0.788	Valid

Sumber : Output PLS Diproses, 2024



Gambar 2 Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Sumber: Output PLS Diproses, 2024

Sebagai hasil modifikasi validitas konvergen, setiap indikator memenuhi persyaratan validitas konvergen, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2 dan Tabel 9.

b. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Salah satu langkah penting dalam analisis statistik adalah pengujian validitas diskriminan, terutama dalam pengembangan dan validasi instrumen

atau konstruk penelitian. Pengujian validitas diskriminan mengukur seberapa baik suatu instrumen mengukur konstruk yang diinginkan dan seberapa berbedanya instrumen tersebut dari konstruk lain dalam kondisi yang sama. Oleh karena itu, konstruk secara konsisten memprediksi indikator dalam bloknya lebih baik daripada indikator yang terletak di blok terpisah.

Tabel 10  
Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Pengembangan Karir</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
X1.1	0.884	0.610	0.697	0.667
X1.2	0.884	0.649	0.738	0.714
X1.3	0.806	0.613	0.624	0.662
X2.1	0.592	0.877	0.641	0.671
X2.3	0.692	0.899	0.718	0.720
X3.1	0.698	0.671	0.877	0.727
X3.2	0.701	0.782	0.887	0.765
X3.3	0.757	0.618	0.882	0.758
X3.4	0.631	0.590	0.836	0.700
Y1.1	0.625	0.608	0.694	0.784
Y1.2	0.660	0.695	0.703	0.858
Y1.3	0.628	0.658	0.706	0.825
Y1.4	0.623	0.529	0.550	0.715
Y1.5	0.624	0.616	0.705	0.788

Sumber: Output PLS Diproses, 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa korelasi antara Motivasi Kerja dan konstruk serta indikator struktural lainnya lebih rendah dibandingkan korelasi antara konstruk dan indikatornya (X1.1 sebesar 0,884, X1.2 sebesar 0,884, dan X1.3

sebesar 0,806). Lebih lanjut, korelasi antara Disiplin Kerja dan indikatornya, dengan X2.1 sebesar 0,877 dan X2.3 sebesar 0,899, menunjukkan bahwa indikator ini lebih tinggi dibandingkan korelasi antara konstruk lainnya. Lebih

lanjut, terdapat korelasi antara struktur pengembangan karier dan metriknya (X3.1 sebesar 0,877, X3.2 sebesar 0,887, X3.3 sebesar 0,882, dan X3.4 sebesar 0,836), yang masing-masing menunjukkan bahwa indikator-indikator ini lebih baik dibandingkan korelasi antara konstruk Pengembangan Karier dan indikatornya. Validitas diskriminan setiap konstruk dievaluasi menggunakan akar kuadrat dari rata-rata variabel terekstraksi (AVE). Suatu konstruk dianggap memiliki validitas diskriminan

yang baik jika terdapat korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model.

Tabel 4.11  
Hasil Uji AVE

Variabel	AVE
Motivasi Kerja	0.737
Disiplin Kerja	0.788
Pengembangan Karir	0.758
Kinerja Karyawan	0.632

Sumber: Output PLS Diproses, 2024

Tabel 4.12  
Hasil Uji Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell-Larcker)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir
Disiplin Kerja	<b>0.888</b>			
Kinerja Karyawan	0.784	<b>0.795</b>		
Motivasi Kerja	0.726	0.794	<b>0.859</b>	
Pengembangan Karir	0.767	0.848	0.801	<b>0.871</b>

Sumber: Keluaran PLS Diproses, 2024

Nilai AVE yang ditunjukkan pada Tabel 11 dan 12 menunjukkan bahwa struktur dalam model yang dihitung memenuhi persyaratan validitas diskriminan karena dalam model tersebut, akar kuadrat rata-rata ekstraksi varians (AVE) untuk semua struktur melebihi korelasi antarstruktur.

#### c. Hasil Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach

Hasil Alpha Cronbach dan uji reliabilitas komposit menentukan seberapa tepat atau akurat suatu alat ukur, seperti kuesioner atau tes, dalam mengukur konstruk atau variabel tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dianggap konsisten jika setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit minimal 0,8 dan alpha Cronbach minimal 0,8.



Tabel 4.13  
Hasil Alpha Cronbach dan Uji Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.732	0.882	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.854	0.896	Reliabel
Motivasi Kerja	0.821	0.894	Reliabel
Pengembangan Karir	0.894	0.926	Reliabel

Sumber: Output PLS Diproses, 2024

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 13, nilai reliabilitas setiap variabel tetap di atas 0,70, yang menegaskan bahwa setiap variabel masih dapat dianggap reliabel.

## 2. Pengujian Model Struktural atau Pengujian Hipotesis (Model Internal)

Dalam contoh ini, istilah "eksperimen" digunakan untuk menggambarkan pengembangan suatu model berdasarkan teori dan konsep yang ada. Hal ini dilakukan dengan mengkaji bagaimana variabel eksogen dan endogen saling berhubungan, yang dijelaskan melalui struktur konseptual yang telah ditentukan. Untuk menguji model struktural, yang juga dikenal sebagai model internal, langkah-langkah berikut digunakan:

### a. Hasil Uji R-kuadrat

Hasil R-kuadrat untuk uji model dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 14  
Nilai R2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.781	0.774
Pengembangan Karir	0.715	0.709

Sumber: Output PLS Diolah, 2024

Berdasarkan model struktural, variabel Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir memiliki nilai lebih besar dari 0,78 dan 0,71. Dengan mempertimbangkan pengaruh variabel laten (motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir) terhadap nilai R square kinerja karyawan sebesar 0,781 dan 0,715, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebesar 78,1%, disiplin kerja sebesar 71,5%, 21,9%, dan 28,5%, merupakan hasil dari variabel tambahan yang tidak dibahas.

### a. Hasil Uji Kesesuaian Model

Nilai relevansi prediktif (Q2) digunakan untuk menguji kesesuaian

model struktural. Nilai kuadrat yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa sampel memiliki nilai prediktif yang relevan. Perhitungan berikut menunjukkan R<sup>2</sup> untuk setiap variabel endogen yang diteliti:

Rumus berikut digunakan untuk menghitung nilai relevansi prediktif:

Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karier

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.781) \quad Q^2 = 1 - (1 - 0.715)$$

$$Q^2 = 1 - (0.219) \quad Q^2 = 1 - (0.285)$$

$$Q^2 = 0.781 \quad Q^2 = 0.715$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai relevansi prediktif berada di antara 0,781

dan 0,715, masing-masing lebih tinggi dari nol. Hal ini menunjukkan relevansi nilai prediktif model karena variabel yang digunakan menyumbang 78,1% variasi variabel dependen, Kinerja Karyawan, dan 71,5% variasi variabel independen, Pengembangan Karier.

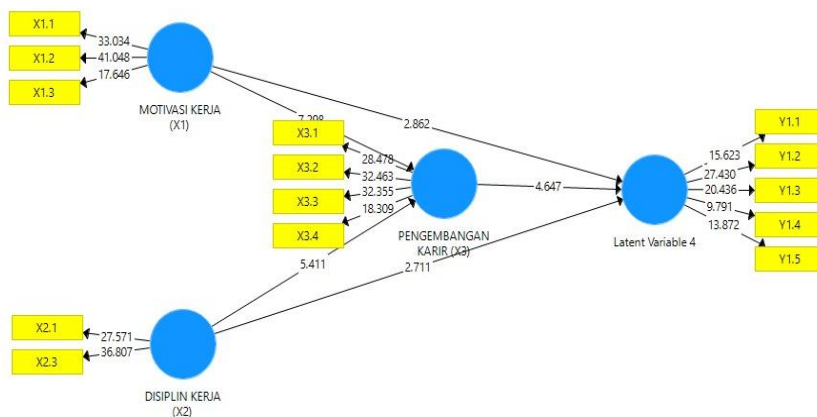
a. Hasil Uji Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Dalam laporan algoritma bootstrapping, koefisien parameter dan nilai-t yang dihitung secara statistik dapat dilihat melalui uji bootstrapping. Nilai t-tabel diperoleh dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) = 1,96, kemudian dibandingkan dengan nilai-t yang dihitung, atau t-statistik.

Tabel 15  
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	t Statistics	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.238	0.083	2.862	0.004	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.261	0.096	2.711	0.007	Positif Signifikan
Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	0.457	0.098	4.647	0.000	Positif Signifikan

Sumber : Output PLS Diproses, 2024



Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber : Terolah Output PLS, 2024

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang dilakukan dalam analisis ini menghasilkan t-statistik sebesar 2,862, nilai sampel asli sebesar 0,238, dan nilai p sebesar 0,004. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t dari tabel (1,96), yang melebihi t-statistik. Jika variabel independen lainnya tidak berubah, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati sebesar 2,862. Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka; kepercayaan karyawan akan menentukan kedisiplinan atau loyalitas mereka terhadap PT Wahana Makmur Sejati. Hindardjo Anton U.A. (2019) dan Sukaria (2022) melakukan penelitian tentang hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja dan

menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian ini.

#### 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sampel awal sebesar 0,261, nilai t-statistik sebesar 2,711, dan nilai p sebesar 0,007 menghasilkan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t-tabel sebesar 1,96 dan nilai t-statistik lebih tinggi. Disiplin kerja staf PT Wahana Makmur Sejati memengaruhi kinerja mereka. Setiap anggota staf di PT Wahana Makmur Sejati memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi, dan beberapa jarang mengambil cuti seperti karyawan lainnya. Penelitian sebelumnya (Sinaga Sarman, 2021) dan (J Fuji Inzani SL, 2023) menemukan bahwa disiplin kerja

memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

### **3) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil t-statistik sebesar 4,647, hasil sampel awal sebesar 0,457, dan nilai p sebesar 0,000. Berdasarkan teori yang diuji dalam penelitian ini, ditunjukkan dengan nilai sampel awal yang positif dan nilai t di atas 1,96, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan di PT. Wahana Makmur Sejati, mengingat organisasi dan frekuensi pengembangan karir telah meningkat pesat selama beberapa tahun terakhir. Ketika tuntutan karir tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka, pengembangan karir menjadi krusial. Penelitian sebelumnya (Anandita Ragil Septian, 2021) dan (Balbed Ammar, 2019) menemukan bahwa pengembangan karir secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian yang dilakukan di PT Wahana Makmur Sejati menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Makmur Sejati.

### **B. Saran**

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kesadaran, komunikasi, dan pengembangan:

1. Motivasi Kerja: Perusahaan harus meningkatkan hasrat karyawan untuk bekerja dengan memberikan pengakuan dan penghargaan yang sepadan dengan prestasi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesadaran serta hasrat mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Disiplin Kerja: Perusahaan harus memberikan sanksi yang tepat kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja dan bekerja di dalam perusahaan untuk mencapai target serta visi dan misi perusahaan. Jika karyawan tidak disiplin dan tidak bekerja sesuai standar perusahaan, perusahaan tidak akan beroperasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang telah

ditetapkan. Karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja agar perusahaan dapat tumbuh dan maju, sehingga membuka lebih banyak lowongan pekerjaan di masa depan.

3. Pengembangan Karir: Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengem-

bangkan karir mereka dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan keahlian mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandita Ragil Septian, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Riset Inovasi*, 4.
- Anas, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Transformasi Sintaksis*, 14.
- Andriyani Pitri, D. M. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2.
- Anton Hindadjo, M. F. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Niat Keluar: Studi Kasus Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Internasional Ilmu dan Aplikasi Manajemen*, 4.
- Ardeswati Monisyah, L. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. *e-Prosiding Manajemen*, 8.
- Ari, K. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Mutiara Bunda. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10.
- Ariesni Selfi, L. A. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 15.
- Arifin Zaenal Muhammad, H.S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2.
- Arifin, F. (2023). Analisis Pelatihan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Balbed Ammar, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediator Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Elektronik*, 16.
- Bambang, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10.

- Bari Andriansyah, R. H. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. Lembaga Penerbit: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang., 2.
- Budiman, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK K Satrya Jakarta. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen, 15.
- Evi Citrawati, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen, 6.
- Falah Maisan Alisha, AG (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 2.
- Farisi Salman, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, Universitas Abulyatama, 9.
- Harmuji Putra, T. A. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bengkulu. Jurnal Kewirausahaan dan Ilmu Manajemen (JEMS), 3.
- Hindadjo Anton, P. F. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Intensi Keluar: Studi Kasus di Bank Syariah Indonesia. Jurnal Internasional Ilmu dan Aplikasi Manajemen, 3.
- Hindardjo Anton, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Malia: Jurnal Ekonomi Islam, 8.
- Hindardjo Anton, U. A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Malia: Jurnal Ekonomi Islam, 4.
- Ibrahim Ajie, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Institut Agama Islam Bunga Bangsa, Cirebon, 4.
- Iwan, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daops II Bandung. Studi dan Penelitian Manajemen Profesional, 10.
- J Fuji Inzani SL, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan

- Kalukku. Peramalan: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 10.
- Jajang Dede, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Melatidi Sumedang. *Jurnal Riset Manajemen Holistik*, 16.
- Joni Rafian, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. *Ekonometrika: Jurnal Pascasarjana Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Saburai*, 2.
- Lisda L. Asi, A. G. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen di Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JMS)*, 2.
- Mahardika Putra Kevin, O. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Maritim Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen*, 6.
- Muh, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 16.
- Mulyani Sri, D. H. (2020). Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Tata Usaha di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional IV Kalimantan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dinamikaekonomi*, 8.
- Muna Nailul, S. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3.
- Muslimat Ade, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16.
- Natalia Sania, N. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Elektronik*, 1.
- Ni Komang Sisi Sania Natalia, I. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9.
- Nugraha Afrizya Cantika, F.P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Inbound Call Center PT



Infomedia Solusi Humanika Bandung). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 14.

- Nur Anita Chandra Putry, D. K. (2020). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Berwirausaha Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. JSEH (Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora), 3.
- Pranitasari Diah, K. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 5.
- Putra Ardana Nugraha Nyoman I, H. Z. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Bima dengan Motivasi Kerja sebagai Faktor Intervening. Jurnal Ilmiah Refleksi, 16.
- R. Joko Sugiharjo, R. (2019). Pengaruh Perencanaan Karier, Pengembangan Karier Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Jambuluyuk Puncak Resort. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5.
- Seku Imaculata Sisilia, A. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). Jurnal Manajemen Usaha Kecil dan Menengah (UKM), 3.
- Seo Nesmi, J. L. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom, Kota Tomohon. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12.
- Setyaningsih Sri, S. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3.
- Sinaga Sarman, N.R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peln Lhoksumawe. Jurnal Darma Agung, 14.
- Sukaria, D. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Palembang. Jurnal Manajemen, 9.
- Syaiful, P. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Atinggola, Kabupaten Gorontalo Utara. Jurnal Teknopreneurship dalam Tinjauan Ekonomi dan Bisnis, 7.
- Waoma Samalua, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Somambawa, Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 2.

Zulbahri. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Bima dengan Motivasi Kerja sebagai Faktor Intervening. *Jurnal Ilmiah Refleksi*, 10