

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO*THE EFFECT OF WORKING DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK SULUTGO MANADO*

Oleh:

Kevin J Pesik¹
Jantje L. Sepang²
Jopie Rotinsulu³^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email:

kevinkepex11@gmail.com¹jantjesepang@yahoo.com²jopierotinsulu@yahoo.com³

Abstrak: Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Metode yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian yaitu 100. Sampel yang digunakan 80 responden, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil Analisis secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara persial disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan PT Bank Sulutgo Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.

Kata Kunci: disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan

Abstract: Increasingly intense global competition and technical advancements in various fields sparked ideas of change, which have made many companies unable to survive. Human resources are also a central factor in the management of an organization. This study aims to study work motivation and career development on employee performance at PT. Sulutgo Bank. The method used is associative. The study population was 100. The sample used was 80 respondents, with a purposive sampling technique. The analysis technique used is multiple regression analysis. Results Simultaneous analysis of work discipline and career development is significant on employee performance, while work discipline and career development are significant on employee performance at PT. Bank Sulutgo Manado. All variables in this study indicate a positive and significant influence is expected for the leadership of PT Bank Sulutgo Manado to make company policies that can maintain indicators of work coordination and current career development and are expected to improve employee performance in the future.

Keywords: work discipline, career development and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif dan kemajuan teknik dalam berbagai bidang mencetuskan suatu ide-ide perubahan, yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Setiap organisasi baik itu swasta atau pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi agar meningkatkan kinerja dan tercapainya visi dan misi perusahaan dan meningkatnya kesejahteraan karyawannya terlebih untuk melayani masyarakat secara umum.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas karyawan atau pegawai sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun unsur sumber daya yang berkualitas salah satunya disiplin kerja dan pengembangan karir.

Menurut Runtuwun, Lopian, Dotulong (2015), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi dengan kesadaran akan tercapainya suatu antara kondisi, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan cenderung baik. Sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja karyawan tersebut cenderung rendah.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada PT. Bank Sulutgo Manado bahwa Disiplin kerja Dan Pengembangan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sehingga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo.
3. Untuk Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Samsudin, 2006: 15).

Manajemen adalah suatu perusahaan atau organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan utama dari suatu perusahaan adalah mencapai tujuan yang efektif dan efisien. (Handoko, 2011)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi sosiologi dan lain-lain.

Unsur utama MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi

kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2004:129) mengartikan bahwa kedisiplinan dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Handoko (2001:308) menjelaskan sebagai berikut : Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi.

Rivai (2004:444) mengungkapkan bahwa Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pengembangan Karir

Simamora (2001:505) karir adalah “Urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”.

Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Penelitian Terdahulu

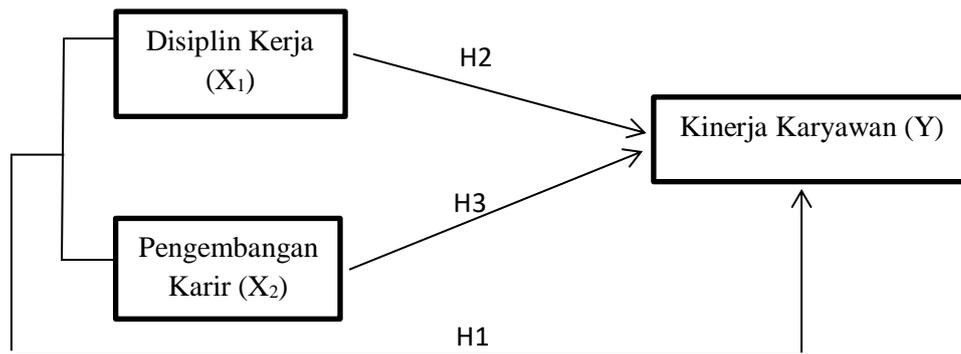
Kasenda, Taroreh, Dotulong (2016) dalam penelitiannya Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Cabang Kawangkoan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.

Gunawan, Munir (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Permata Bank Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.

Efriyaningsih (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja dan pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandarlampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandarlampung, maka dapat disimpulkan dengan adanya dukungan dari organisasi yang memberikan peluang terhadap setiap karyawan untuk mengembangkan karir maka setiap karyawan dapat termotivasi bekerja lebih giat lagi, dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari dua variable independen yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber: Olah Data, 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁ = Diduga disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂ = Diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 H₃ = Diduga disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Survey dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang utama dengan cara menyebarkan kuisioner.

Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama, maka penelitian dilaksanakan pada perusahaan PT. Bank Sulut Cabang Utama yang berlokasi di Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado, Sulawesi Utara.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2006:115). Adapun populasi dari penelitian ini ditetapkan dari seluruh staf karyawan di PT Bank Sulut Cabang Utama yaitu 80 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2007:115).

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:188) menyatakan bahwa: Teknik Korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Ghozali (2001:45), Mengartikan reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		Corrected item-Total Correlation	Signifikan	Status	Alpha Cornbach	Status
Disiplin Kerja (x1)	x1.1	0,658	0,000	Valid	0,530	Reliabel
	x1.2	0,397	0,000	Valid		
	x1.3	0,449	0,000	Valid		
	x1.4	0,658	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (x2)	x2.1	0,374	0,001	Valid	0,649	Reliabel
	x2.2	0,552	0,000	Valid		
	x2.3	0,490	0,000	Valid		
	x2.4	0,366	0,001	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0,459	0,000	Valid	0,530	Reliabel
	y2	0,465	0,000	Valid		
	y3	0,459	0,000	Valid		
	y4	0,465	0,000	Valid		

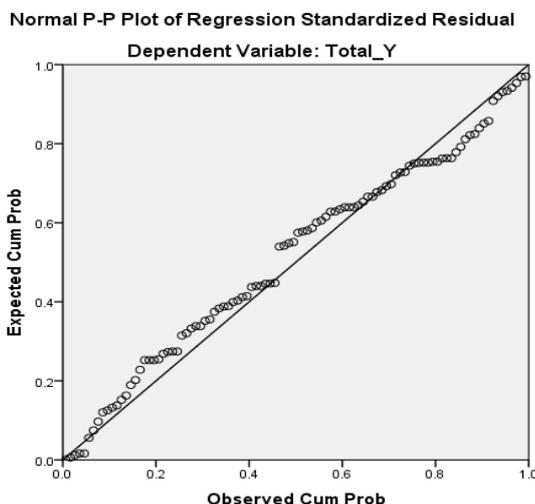
Sumber: Olah Data, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS version 22.0 for windows maka, hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Kenormalan data diuji dengan menggunakan pendekatan *Probability Plot*.



Gambar 2. Output Pengujian Normalitas

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam penelitian ini multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* (a) lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel. 2 Output Pengujian Multikolinearitas

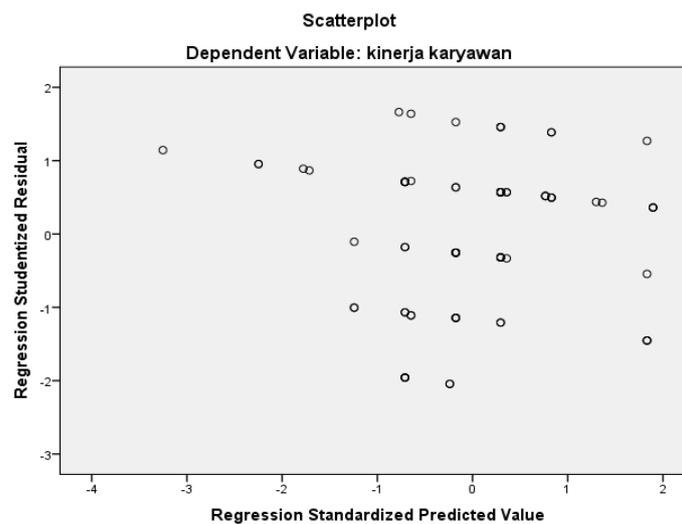
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.997	1.003
.893	.980

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar. 2 Output Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data, 2019

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan unntuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank SulutGo Manado. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut.

Table. 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.869	3.396	4.967	.000			
	disiplin kerja	.158	.149	.120	1.057	.294	.997	1.003
	pengembangan karir	.084	.122	.078	.690	.492	.893	.980

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Dari Tabel diatas di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 5,869 + 0,158 + 0,084 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji Model Fit atau uji Anova merupakan uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (H_0 di tolak dan H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova dalam SPSS.

Table. 4 Output Uji F (Model Fit)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.953	2	.976	21.758	.000 ^b
	Residual	99.235	77	1.289		
	Total	101.188	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), pengembangan diri (x2), disiplin kerja (x1)

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t (uji parsial) adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t menilai apakah mean dan keragaman dari dua kelompok berbeda secara statistik satu sama lain. Berikut adalah hasil dari uji t dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.

Untuk melihat ada/tidaknya pengaruh secara parsial Disiplin Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank Sulutgo Manado dapat di lakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Table. 5 Output Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	16.869	3.396		4.967	.000		
	disiplin kerja	.158	.149	.120	1.057	.294	.997	1.003
	pengembangan karir	-.084	.122	-.078	-.690	.492	.893	.980

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22, 2019

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulutgo Manado.

Dimana Disiplin kerja menurut Sutrisno adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin kerja secara simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya kondisi kerja para pegawai dengan meningkatkan dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah. (Salutondok, Soegoto 2015).

Hasil penelitian yang di dapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Maskarto Lucky (2018) dengan judul pengaruh pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Garda Utama menunjukkan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel Pengembangan Diri (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Sulutgo Manado.

Hasil penelitian yang di dapat dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian Irwan Gunawan (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank makassar menunjukkan bahwa variabel pengembangan diri merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan dan parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo. Saran yaitu: perusahaan yang melayani energy atau kelistrikan pada masyarakat publik yaitu PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo perlu terus meningkatkan pengalaman kerja dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengamatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian dan pengamatan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.
2. Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.
3. Berdasarkan pengujian dan pengamatan secara bersama – sama (simultan), variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulutgo Manado dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan bagi pimpinan PT Bank Sulutgo Manado untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari disiplin kerja dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Efriyaningsih M.A. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bri Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung.*
- Gunawan I, Munir R. 2017. Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*. Volume 2 No. 2 April – Januari 2017. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/viewFile/58/58>. Diakses pada tanggal 26 juli 2019.

- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasenda, Taroreh., dan Dotulong. 2016. Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo cabang kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 02 Tahun 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12367/11944>. Diakses pada tanggal 26 juli 2019.
- Mangkunegara A.A.A.P , 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara A.A.A.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maskarto Lucky, Rosmadi. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Gardautama. **Vol 14, No 3 (2018)**. [Http://Journal.Unhas.Ac.Id/Index.Php/Jbmi/Issue/View/443](http://Journal.Unhas.Ac.Id/Index.Php/Jbmi/Issue/View/443). Diakses Pada Tanggal 6 Agustus 2019.
- Runtunuwu, H.J, Lopian,J., dan Dotulong,L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313>. Diakses pada tanggal 26 juli 2019.
- Rivai.,V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakakan Pertama. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Salutondok, Soegoto, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. Vol 3, No 3 (2015). <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Issue/View/1142>. Diakses Pada Tanggal 6 Agustus 2015.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Simamora, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.