

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ WILAYAH  
BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh :  
Linda Alya Zahra  
2000933

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2024**

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
DI PT XYZ WILAYAH BANDUNG**

Oleh  
Linda Alya Zahra  
2000933

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia

© Linda Alya Zahra  
Universitas Pendidikan Indonesia  
2024

Hak cipta dilindungi undang-undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruh atau sebagian dengan dicetak,  
difotokopi, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MANAJEMEN KARIR DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ WILAYAH BANDUNG**

**Linda Alya Zahra**  
**2000933**

Disetujui dan disahkan oleh:

**Dosen Pembimbing I**



**(Dr. Askolani, S.E., M.M.)**  
**NIP. 19750704 200312 1 001**

**Dosen Pembimbing II**



**(Yoga Perdana, S.E., M.SM.)**  
**NIP. 92019021 993101 5 101**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**(Dr. Maya Sari, S.E., M.M.)**  
**NIP. 197101705 200212 2 007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung**” beserta seluruh isinya adalah sepenuhnya karya saya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditentukan adanya pelanggaran keilmuan karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 2 Agustus 2024  
Yang membuat pernyataan

**Linda Alya Zahra**  
NIM : 2000933

## ABSTRAK

**Linda Alya Zahra (2000933) “Pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung”. Di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.SM.**

Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana kinerja karyawan PT XYZ Wilayah Bandung. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam konteks organisasi karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan, berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan pertumbuhan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Manajemen Karir, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung serta untuk mengetahui pengaruh Manajemen Karir terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi sebanyak 200 karyawan PT XYZ Wilayah Bandung dan sampel berjumlah 74 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, manajemen karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Manajemen Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**Linda Alya Zahra (2000933) “The effect of Career Management and Work Discipline on Employee Performance at PT XYZ Wilayah Bandung)”. Under the guidances of Dr. Askolani, S.E., M.M. and Yoga Perdana, S.E., M.SM.**

*The focus of this research is on employee performance at PT XYZ Bandung Region. Employee performance plays a crucial role within an organization as it directly impacts the achievement of company goals and overall operational effectiveness. Employees who demonstrate high performance can drive improvements in productivity, efficiency, and competitiveness, contributing to the long-term success and growth of the company.*

*The objectives of this study are to assess the current state of Career Management, Work Discipline, and Employee Performance at PT XYZ Bandung Region, and to examine the effects of Career Management on Employee Performance, the impact of Work Discipline on Employee Performance, and the combined influence of Career Management and Work Discipline on Employee Performance at PT XYZ Bandung Region.*

*The research employs both descriptive and verificative methods, with a population of 200 employees at PT XYZ Bandung Region and a sample size of 74 employees. The analysis techniques used include Pearson Product-Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis. Hypothesis testing is conducted using F-Test and t-Test.*

*The result of this study can be seen that Career Management and Work Discipline together have a positive and significant effect on employee performance. partially, career management has a positive and significant effect on employee performance. And work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Career Management, Work Discipline, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji dan syukur selalu senantiasa penulis panjatkan kepada Allah Subhanallahu wa ta'ala, karena berkat segala rahmat, karunia dan ridhaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT XYZ Wilayah Bandung”. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wa sallam dan tak lupa kepada keluarganya, sahabatnya, dan kepada seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung” dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen program studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari hal tersebut, besar harapan penulis bahwa proposal ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya diperlukan guna memperbaiki kualitas penulisan selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa proposal ini dapat diselesaikan berkat doa, dukungan, bimbingan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maya Sari, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Askolani, SE, MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen sekaligus dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan dukungan,

yang telah meluangkan waktu, pikiran dan saran kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu dan memberikan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Vanessa Gaffar, S.E., Ak., M.BA. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing dan memberi arahan selama perkuliahan.
7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Orang tua penulis, Bapak Iyan Sopyan dan Ibu Linta Nurlina yang telah merawat dan membesarkan penulis dan mempercayai penulis untuk menempuh pendidikan tinggi sampai saat ini, juga beliau mampu memberikan moril dan materiil serta mendidik penulis, memotivasi dan memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
9. Adik satu satunya Risma Nur Hida yang menjadi penyemangat dan kelucuan-keluacuan yang membuat penulis senang, hingga penulis semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat tercinta saya Fitriyah Ummul Nurhasanah dan Dede Rahma Alifia yang selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah selama perkuliahan, dan selalu menjadi *support system* untuk penulis di masa sedih maupun senang.
11. *Partner* terbaik Ismail Maulana Ibrahim, S.Kep., Ns. yang telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, waktu, pikiran maupun materi. terimakasih telah menjadi bagian awal dari perjalanan kuliah penulis hingga sekarang.
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, namun tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Bandung, 2 Agustus 2024

Linda Alya Zahra



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3    Tujuan Penelitian.....	7
1.4    Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>9</b>
2.1    Kajian Pustaka.....	9
2.1.1    Konsep Kinerja.....	9
2.1.2    Manajemen Karir.....	16
2.1.3    Disiplin Kerja.....	30
2.1.4    Hubungan Manajemen Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.1.5    Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.1.6    Hubungan Manajemen Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2    Penelitian Terdahulu.....	40
2.3    Kerangka Pemikiran.....	46
2.4    Paradigma Peneliti.....	48
2.5    Hipotesis.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>

3.1	Objek Penelitian dan Unit Analisis .....	51
3.2	Metode dan Desain Penelitian .....	51
3.3	Operasionalisasi Variabel .....	51
3.4	Sumber dan Alat Pengumpulan Data.....	56
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	56
3.5.1	Populasi.....	56
3.5.2	Sampel .....	56
3.5.3	Teknik Sampling .....	57
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	57
3.6.1	Uji Validitas .....	57
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	60
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	62
3.7.1	Rancangan Analisis .....	62
3.7.2	Method of Successive (MSI).....	64
3.7.3	Analisis Korelasi.....	65
3.7.4	Analisis Linier Berganda .....	66
3.7.5	Uji Hipotesis.....	68
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>70</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	70
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	70
4.1.1.1	Profil Umum PT XYZ Wilayah Bandung .....	70
4.1.1.2	Visi dan Misi PT XYZ Wilayah Bandung.....	70
4.1.1.3	Struktur Perusahaan .....	72
4.1.1.4	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	72
4.1.2	Karakteristik Responden.....	72
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	75
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	76
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	76

4.1.3.1	Gambaran Variabel Manajemen karir (X <sub>1</sub> ).....	77
4.1.3.2	Pengukuran Variabel Manajemen karir (X <sub>1</sub> ).....	85
4.1.3.3	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Manajemen karir (X <sub>1</sub> ) .....	87
4.1.3.4	Gambaran Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	89
4.1.3.5	Pengukuran Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	96
4.1.3.6	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	97
4.1.3.7	Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	99
4.1.3.8	Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	108
4.1.3.9	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	110
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika.....	112
4.1.4.1	Uji Normalitas .....	112
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas .....	113
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	114
4.1.4.4	Analisis Korelasi .....	115
4.1.4.5	Uji Hipotesis .....	119
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	120
4.2.1	Gambaran Manajemen karir pada PT XYZ Wilayah Bandung .....	120
4.2.2	Gambaran Disiplin Kerja Pada PT XYZ Wilayah Bandung .....	121
4.2.3	Gambaran Kinerja Karyawan pada PT XYZ Wilayah Bandung .....	122
4.2.4	Pengaruh Manajemen karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Wilayah Bandung.....	123
4.2.5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Wilayah Bandung .....	124
4.2.6	Pengaruh Manajemen karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Wilayah Bandung .....	124
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>126</b>
5.1	Simpulan .....	126
5.1	Saran .....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>130</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>133</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Kinerja PT XYZ Wilayah Bandung Dari Tahun 2020 Sampai Dengan 2023 Berdasarkan Presentase Aset, Kredit Yang Diberikan, Dana Pihak Ketiga dan Laba Bersih.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3. 1 Tabel Operasional Variabel Manajemen Karir (X1).....	53
Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	54
Tabel 3. 3 Tabel Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel 3. 4 Tabel Interpretasi Nilai r .....	58
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X <sub>1</sub> .....	59
Tabel 3. 6 Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel X <sub>2</sub> .....	59
Tabel 3. 7 Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Y .....	60
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 3. 9 Tabel Kriteria Bobot Nilai Alternatif .....	62
Tabel 3. 10 Tabel Rekapitulasi Data .....	62
Tabel 3. 11 Tabel Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner .....	63
Tabel 3. 12 Tabel Skor Alternatif Jawaban .....	64
Tabel 3. 13 Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval .....	65
Tabel 3. 14 Tabel Pedoman untuk Menyesuaikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	66
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	75
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	76
Tabel 4. 6 Tingkat kemampuan karyawan dalam merencanakan karirnya di masa depan	77
Tabel 4. 7 Tingkat optimis karyawan dalam mencapai tujuan karirnya .....	78
Tabel 4. 8 Tingkat kemampuan karyawan dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri .....	78
Tabel 4. 9 Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar.....	79

Tabel 4. 10 Tingkat kemampuan lingkungan sekitar dalam menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja .....	79
Tabel 4. 11 Tingkat keaktifan karyawan mencari informasi peluang promosi jabatan di perusahaan ...	80
Tabel 4. 12 Tingkat keefektifan perusahaan dalam memberikan informasi karir karyawan .....	80
Tabel 4. 13 Tingkat pemahaman karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan karir .....	81
Tabel 4. 14 Tingkat pemahaman karyawan terkait pelatihan/pengembangan karyawan untuk jalur karir mereka di masa yang akan datang.....	81
Tabel 4. 15 Tingkat pemahaman karyawan terkait pentingnya konseling karir .....	82
Tabel 4. 16 Tingkat pemahaman karyawan terkait informasi peluang promosi karir ...	82
Tabel 4. 17 Tingkat peran atasan atau perusahaan dalam memberikan coaching kepada karyawan terkait promosi karir .....	83
Tabel 4. 18 Tingkat kemampuan karyawan dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menunjang karir .....	83
Tabel 4. 19 Tingkat keseringan karyawan melakukan mentoring terkait peluang karir	84
Tabel 4. 20 Tingkat keefektifan perusahaan dalam memberikan ruang bagi karyawannya dalam melakukan mentoring terkait peluang karir karyawannya .....	84
Tabel 4. 21 Batas Kriteria Variabel Manajemen karir (X1) .....	86
Tabel 4. 22 Daerah Kontinum Variabel Manajemen karir (X1).....	86
Tabel 4. 23 Tabel Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Manajemen Karir (X1) .....	87
Tabel 4. 24 Tingkat Ketepatan waktu seseorang datang ke tempat kerja .....	89
Tabel 4. 25 Tingkat kehadiran seseorang datang ke tempat kerja .....	90
Tabel 4. 26 Tingkat memahami ketentuan jam kerja yang berlaku di tempat kerja .....	90
Tabel 4. 27 Tingkat melaksanakan ketentuan kerja yang berlaku .....	91
Tabel 4. 28 Tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan .....	91
Tabel 4. 29 Tingkat kejujuran dalam melakukan kesalahan pada pekerjaan .....	92
Tabel 4. 30 Tingkat menghargai pendapat orang lain dalam mengerjakan pekerjaan yang dilaksanakan bersama .....	92
Tabel 4. 31 Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja .....	93
Tabel 4. 32 Tingkat penyelesaian target sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku.....	93
Tabel 4. 33 Tingkat menerima resiko terhadap pekerjaan yang diberikan .....	94

Tabel 4. 34 Tingkat menerima resiko terhadap hukuman yang diberikan karena kesalahan .....	94
Tabel 4. 35 Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tertulis .....	95
Tabel 4. 36 Tingkat mentaati peraturan di tempat kerja secara tidak tertulis .....	95
Tabel 4. 37 Batas Kriteria Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	97
Tabel 4. 38 Daerah Kontinum Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	97
Tabel 4. 39 Tabel Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X2).....	98
Tabel 4. 40 Tingkat mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan anda .....	100
Tabel 4. 41 Tingkat perencanaan yang optimal .....	100
Tabel 4. 42 Tingkat kemampuan memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja.....	101
Tabel 4. 43 Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik dengan sedikit waktu dan usaha.....	101
Tabel 4. 44 Tingkat inisiatif diri sendiri yang memulai tugas-tugas baru, setelah tugas- tugas lama selesai .....	102
Tabel 4. 45 Tingkat kemampuan untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan.	102
Tabel 4. 46 Tingkat kemampuan untuk selalu memperbarui keterampilan pekerjaan	103
Tabel 4. 47 Tingkat keaktif berpartisipasi dalam rapat kerja .....	103
Tabel 4. 48 Tingkat kemampuan mengambil tanggung jawab ekstra.....	103
Tabel 4. 49 Tingkat kemampuan menemukan solusi kreatif untuk masalah baru .....	104
Tabel 4. 50 Tingkat mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia.....	104
Tabel 4. 51 Tingkat kemampuan mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.....	105
Tabel 4. 52 Tingkat kemampuan fokus pada aspek negatif dari situasi kerja, bukan pada aspek positifnya .....	105
Tabel 4. 53 Tingkat seringnya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja..	106
Tabel 4. 54 Tingkat kemampuan berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif perusahaan.....	106
Tabel 4. 55 Tingkat kemampuan berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif pekerjaan....	107
Tabel 4. 56 Tingkat kemampuan membuat masalah lebih besar daripada masalah di tempat kerja.....	107
Tabel 4. 57 Batas Kriteria Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	109
Tabel 4. 58 Daerah Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	109

Tabel 4. 59 Rekapitulasi Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y).....	110
Tabel 4. 60 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	113
Tabel 4. 61 Uji Multikolinearitas .....	114
Tabel 4. 62 Output Korelasi.....	116
Tabel 4. 63 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r .....	117
Tabel 4. 64 Output Koefisien Determinasi.....	118
Tabel 4. 65 Output Koefisien Regresi .....	118
Tabel 4. 66 Nilai Signifikansi Uji F.....	119
Tabel 4. 67 Nilai Signifikansi Uji t .....	120

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Laju Perumbuhan Pinjaman dan Simpanan PT XYZ Wilayah Bandung Dari Tahun 2019 Sampai Tahun 2023.....	4
Gambar 1. 2 Kedisiplinan Kerja Karyawan PT XYZ Wilayah Bandung .....	6
Gambar 2. 1 Dimensi Kinerja Karyawan .....	10
Gambar 2. 2 Pengembangan Karir .....	17
Gambar 2. 3 Model Manajemen Karir Menurut .....	19
Gambar 2. 4 Perbedaan Proporsi Karyawan Antara Struktur Organisasi Tradisional dan Baru...20	
Gambar 2. 5 Proses Disiplin Progresif .....	32
Gambar 2. 6 Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 2. 7 Paradigma Penelitian .....	49
Gambar 4. 1 Uji Normalitas P-Plot .....	112
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas .....	115



## DAFTAR PUSTAKA

- AfandiAhmad. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6.
- BaruchSziucs, J., & Gunz, H.Y.,. (2015). *Career Management and Development*. Career Development International.
- BernadinJohn, & Russel, Jay M.H. (2013). *Performance Appraisal: State of the Art*. McGraw-Hill.
- Bernardin, & Russel. (2012). *Human Resource Management*. McGraw Hill, Singapore: Jakarta: Selemba Empat.
- ChewTaylor, JL.,&. (2021). *Understanding Workplace Discipline*. *International Journal of Human Resource Management*.
- DesslerGary. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- DesslerGerry. (2017). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education Inc.
- DewiShintaIta, PurwantiSriRenny, & HerlinaNina. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Terhadap Efektifitas Karir Karyawan. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 158-160.
- Dutolong& JoharAkbar,. (2020). *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- GreenhausH., & Callanan, Gerard AJefferey. (2018). *Career Management*. Sage Publication.
- JacksonDenise, & WiltonNicholas. (2016). Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability. *Journal of Education and Work*, 4.
- JF StonerA. (2018). *Management*.
- KathukyaSyombuaChristine, MachoguClifford, & IgokiCarolone. (2021). Effect of Career Management Practices on Employee Performance inMurang'a Water and Sanitation Company Limited. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 44-46.
- koopmans. (2014). *Improving the Individual Work Performance*. *NIVEL*, 160-175.

- Koopmans. (2014). *Measuring individual work performance*. Amsterdam: NLD: Institute for health and care research.
- KoopmansBernaards. C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W. B., & van der Beek, A.JL.,. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. Routledge.
- LarasatiSri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- LyriaNamusonge, G.S., & Karanja, JK.,. (2017). *Career Management and Organizational Performance*. *Journal of Human Resource Management*.
- Mathis& Jackson, J.HR.L. (2014). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mathis, & Jackson. (2-17). *Human Resource Management (15ed.)*. Canada: Cengage Learning.
- Mina BacarAminata. (2021). *Manajemen Karir dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal SDM*.
- Mina BacarMwinchum Suleiman, dan Nsubuga HaroonahShabaan. (2021). *Career Management and Employees Performance in the Ministry of Education and Vocational Training Zanzibar*. *IJSRM*, 1.
- NasutionIrfanMuhammad, & PriangkataraNirwana. (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurshipand Technology (IJESET)*, 52.
- OrpenC. (2001). *Carer Management and Development*. *Journal of Managerial and Development*.
- ParkerK., Bindi, Neeraj & Strauss, HowardSharon. (2010). *Career Management and Employee Performance*. *Human Resource Management Review*.
- Pristian Aldy PratamaIndarti, ListiyowatiIin. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Laba Perusahaan Perbankan Tahun 2015-2017 dengan Kredit Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 1&3.
- Rita Kagwiriaet.alElizabeth,. (2017). *Hubungan Manajemen Karir dengan Kinerja Organisasi*. *International Journal of Human Resource Management*.
- SavhiraBimanti Esthi dan InggritzRaniasari. (2019). *The Influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT*

- Lestarindo Perkasa. *Journal Research in Business, Economics, and Education*, 1.
- SedarmayantiMirza. (2018). *Management*. Pearson Education.
- SepangAhmad. (2016). Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Lembaga Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 3.
- SepangBawelle and JantjeMouren. (2016). PENGARUH ETOS KERJA ,GAIRAH KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI CABANG TAHUNA. *EMBA*, 354.
- SimamoraBenny. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana.
- SnellA., & Bohlander, George WScott. (2013). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- StonerJ.A.F. (2018). *Management*. Pearson Education.
- StonerJ.A.F. (无日期). *Management*.
- VosDeAns, DewettinckKoen, & BuyensDirk. (2014). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 57-61.
- WertherB. Jr., & Davis, KeithWilliam. (2017). *Human Resource and Personnel Management*. McGraw-Hill.
- WidyantiRahmiDr. (2018). *Manajemen Karir*. Makassar: Rizky Artha Mulia.
- Yumhi. (2016). Pengaruh Manajemen Karir dan Motivasi Karir terhadap Karir pada Guru di Kabupaten Lebak. *The Asia Pasific Kournal Of Management Studies*, 22-23.