

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAYBANK FINANCE CABANG BANGKA BELITUNG**

SKRIPSI



Nama :Dhea Zelika

Nim : 212017167

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAYBANK FINANCE CABANG BANGKA BELITUNG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



SKRIPSI

Nama :Dhea Zelika

Nim : 212017167

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhea Zelika
Nim : 212017167
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Dhea Zelika

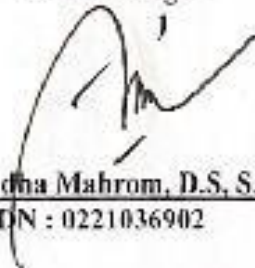
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah
 Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung
 Nama : Dhea Zelika
 Nim : 212017167
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
 Pada tanggal, 13 Februari 2021

Pembimbing I



Yudha Mahrom, D.S., S.E., M.Si
 NIDN : 0221036902

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
 NIDN : 0202039203

Mengetahui, Dekan



Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
 NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'id: 11)

PERSEMBAHAN :

■ *Orang Tuaku Tercinta*

-Bapak Darmadi & Ibu Neti Herawati

■ *Adik Tersayangku*

-Fadly Wahyudhi

PRAKATA



Assalamu 'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, D.S, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom, D.S, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Ibu Dr.Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Ibu Nadia Aprilliana, S.E., M.Si Selaku peguji I dan II Seminar Proposal.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2021

Dhea Zelika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK INDONESIA.....	xi
ABSTRAK INGGRIS	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	
ARTIKEL	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Perusahaan	3
Tabel I.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	4
Tabel I.3 Data Pra-Riset Pengembangan Karir	5
Tabel I.4 Data Pra-Riset Kepemimpinan	6
Tabel I.5 Data Pra-Riset Disiplin Kerja	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	35
Tabel IV.1 Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin	49
Tabel IV.4 Katakarakteristik Pendidikan	50
Tabel IV.5 Karakteristik Pengalaman Kerja	50
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.7 Pengembangan Karir	52
Tabel IV.8 Kepemimpinan	54
Tabel IV.9 Disiplin Kerja	55
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.11 Uji F	58
Tabel IV.12 Uji t	59
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner**
- Lampiran 2 Jadwal Penelitian**
- Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden**
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS**
- Lampiran 5 Tabel Isaac dan Michael**
- Lampiran 6 Tabel F**
- Lampiran 7 Tabel t**
- Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset**
- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran 10 Sertifikat AIK**
- Lampiran 11 Sertifikat SPSS**
- Lampiran 12 Sertifikat Komputer**
- Lampiran 13 plagiat**
- Lampiran 14 Biodata Penulis**
- Lampiran 15 Lembar Persetujuan Perbaikan skripsi**
- Lampiran 16 Artikel ilmiah mahasiswa**

ABSTRAK

Dhea Zelika/ 212017167/ 2021/ Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai $F_{hitung} 20,733 > F_{tabel} 2,219$, artinya ada pengaruh signifikan pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir 2,982, kepemimpinan 2,098, dan disiplin kerja 2,065 $> t_{tabel} 1,681$, artinya ada pengaruh signifikan pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 56,8%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dhea Zelika/ 212017167/2021/ The Effects of Career Development, Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Maybank Finance Bangka Belitung Branch

The formulation of the problem in this study was about was there any effects of career development, leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Maybank Finance Bangka Belitung Branch, jointly or partially. The sample in this study amounted to 46 respondents. The data used primary and secondary data, with data collection techniques used a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence on career development, leadership and work discipline on the performance of PT. Maybank Finance Bangka Belitung Branch. The results of the joint hypothesis test showed the value of $F_{count} 20.733 > F_{table} 2.219$, meaning that there was a significant influence on career development, leadership and work discipline on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed that the t_{count} for career development was 2,982, leadership was 2,098, and work discipline was 2,065 $>$ $t_{table} 1,681$, meant that there was a significant effects on career development, leadership and work discipline partially on employee performance. The results of the coefficient of determination test showed the contribution caused by the variables of career development, leadership and work discipline were able to contribute to changes that was occurred in employee performance, with a large contribution of 56.8%.

Keywords: Career Development, Leadership, Work Discipline, and Employee Performance



September 2,
2021

✍

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan perusahaannya tersebut.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hubungan antara karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya, tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah faktor pengembangan karir, kepemimpinan, dan disiplin kerja, faktor-faktor ini merupakan suatu faktor yang begitu rentan terhadap kinerja karyawan. Sebab melalui pengembangan karir karyawan akan terpacu untuk membangun kemampuan kerja yang lebih baik, serta kepemimpinan yang berpotensi untuk

membimbing karyawan dalam membangun kinerjanya, dan disiplin kerja yang mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang. Jadi, secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal (Rusdy A Rivai, 2011 : 10). Menurut Wibowo (2014 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dimasa depan, pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Parimita, 2015: 332).

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku, pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Malayu S.P Hasibuan, 2014:170).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Menurut Malayu hasibuan, 2012: 193).

PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung berdiri di Jalan Soekarno Hatta, Kecamatan Girimaya, Kelurahan Semabung Baru Pangkal Pinang, Bangka Belitung. PT. Maybank Finance sebelumnya dikenal dengan nama PT. Bill Finance Center (BII Finance) yang didirikan berdasarkan akta pendirian No. 163 Tanggal 13 Februari 1991 Juncto Akta perubahan 225 Tanggal 15 Mei 1991, yang keduanya dibuat oleh Richardus Nangkin Sinulingga, SH Notaris di Jakarta.

PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, saat ini mengalami hal yang krusial terkait sumber daya manusianya. Hal ini didasari dari tinjauan dan hasil observasi di lapangan mengenai kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung dalam hal pembiayaan Mobil baru dan bekas, dengan data sebagai berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Pencapaian Unit Pembiayaan Tahunan
(Periode 2015-2019)

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2015	240	194	80,83%
2016	236	176	74,58%
2017	236	211	89,41%
2018	236	192	81,36%
2019	236	184	77,97%

Sumber : PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, 2020

Berdasarkan data pada Tabel I.1 di atas, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian unit pembiayaan tahunan untuk periode 2015 sampai 2019

tidak tercapai, bahkan untuk pencapai di tahun 2019 terakhir, pencapaian realisasinya hanya mampu memperoleh 77,97% dari target yang ditetapkan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung. Tingkat tersebut bahkan jauh lebih rendah dibandingkan tahun 2018 dan 2017, maka hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sedang mengalami kemunduran dalam beberapa tahun terakhir ini.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kuantitas target unit pembiayaan yang ditetapkan perusahaan berada pada tingkatan yang wajar (sesuai)	9	21
2	Kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya sudah cukup optimal	13	17
3	Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan jumlah target yang harus dicapai pada setiap priodenya	8	22

Sumber : Hasil Pra-Riset PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, 2020

Berdasarkan hasil pra-riset pendahuluan melalui 30 orang karyawan, fenomena kemunduran kinerja karyawan tersebut, dilandasi oleh beberapa indikator permasalahan yang mendasarinya. Karyawan berpendapat bahwa kuantitas target unit pembiayaan yang ditetapkan oleh perusahaan terlampaui sangat tinggi, sehingga karyawan tidak mampu memenuhi kuantitas/jumlah yang diinginkan perusahaan. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya masih belum optimal, hal ini dikarenakan perusahaan menetapkan standar kualitas yang terlalu memberatkan karyawan, hal ini sehubungan dengan kuantitas target yang

ditetapkan sebelumnya, karena tidak tercapainya target tersebut menunjukkan kualitas kerja karyawan yang rendah. Serta waktu kerja yang ditetapkan perusahaan pun relatif belum sebanding dengan besarnya target yang diminta, dengan perbandingan rasio target 236 / 12 bulan, yang artinya tiap bulannya minimal harus tercapai 19 sampai 20 unit pembiayaan.

Permasalahan kinerja karyawan di atas, setelah identifikasi masalahnya di lapangan, maka terdapat indikasi permasalahan lainnya yang melatar belakangi masalah tersebut dapat terjadi. Fenomena pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi faktor-faktor yang menentukan masalah tersebut, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel I.3
Data Pra-Riset Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memperoleh pelatihan kerja yang bermanfaat guna meningkatkan kinerja karyawan	11	19
2	Perusahaan mendukung prestasi kerja karyawan dengan kenaikan jabatan	7	23
3	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai	13	17

Sumber : Hasil Pra-Riset PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, 2020

Berdasarkan data pra-riset, karyawan umumnya mengakui belum mendapatkan pelatihan yang berguna untuk menunjang kemampuannya dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan menjadi kurang terlatih dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu prestasi kerja karyawan kurang didukung oleh perusahaan, karena karyawan yang berprestasi atau rata-rata memiliki kemampuan di atas karyawan lainnya, namun belum memperoleh perhatian

yang baik dari perusahaan karena tidak ditunjang dengan kenaikan jabatan, sehingga karyawan menjadi enggan berprestasi karena merasa kurang dihargai dengan baik. Bahkan disamping kurangnya pelatihan dan prestasi tersebut, masalah pengalaman kerja juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sebab latar belakang pengalaman kerja karyawannya rata-rata belum terlalu berpengalaman pada bidangnya tersebut.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan mampu menganalisa kegiatan operasional kerja karyawan di lapangan	14	16
2	Pimpinan mampu mengkomunikasikan instruksi dengan baik kepada karyawan	5	25
3	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan serta saran dari karyawan	9	21

Sumber : Hasil Pra-Riset PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, 2020

Berdasarkan data pra-riset, karyawan mengakui kepemimpinan yang kurang baik juga menjadi alasan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal, sebab pimpinan kurang baik dalam menganalisis kemampuan karyawan berdasarkan target pasar yang diarahkan, bahkan pimpinan kurang mampu dalam mengkomunikasikan instruksi dan informasi mengenai aspek pasar yang dituju, sehingga karyawan menjadi kurang memahami bagaimana mencapai target pasar dalam memenuhi unit pembiayaan yang diharapkan perusahaan. Pimpinan pun masih kurang baik dalam mendengarkan saran serta keluhan yang disampaikan karyawan terkait kendala yang dihadapi di

lapangan, sehingga permasalahan yang dihadapi karyawan tidak terevaluasi oleh pimpinan.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang kerja tepat waktu	8	22
2	Karyawan selalu menggunakan waktu kerjanya secara efektif	14	16
3	Karyawan selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku	12	18

Sumber : Hasil Pra-Riset PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung, 2020

Berdasarkan data pra-riset, disamping pengembangan karir dan kepemimpinan, permasalahan lainnya pun disebabkan oleh disiplin kerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung yang kurang tertata dengan baik. Sebab kurangnya kesadaran karyawan untuk datang kerja tepat waktu, maka hal ini memberikan dampak pada kegiatan operasional kerja yang menjadi tertunda pelaksanaannya akibat keterlambatan kerja. Selain itu karyawan kurang tertib dalam menggunakan waktu kerjanya, karena karyawan terlihat terlalu santai dan banyak menghabiskan waktunya untuk mengobrol bersama rekan kerjanya. Bahkan karyawan pun mengakui jarang mematuhi peraturan kerja yang berlaku, sebagaimana yang ditunjukkan atas pelanggaran keterlambatan dan penggunaan waktu kerja yang telah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan, dan menjadi bukti empiris yang ada tentang pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi PT. Maybank Finance Cabang Bangka Belitung dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Frentino Tangkilisan, William Agustinus Areros dan Grace J. Waleleng. (2016). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Tbk. Cabang Manado*. E-Journal Academy : Vol.2 Nomor 8 Tahun 2016.
- Hadari Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Mangkunegara.(2016). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Maya Pressilia Karna. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero)*. E-Journal Sanata Dharma : Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.
- Muhlis, Anhulaila M. Palampanga dan Lina Mahardiana. (2016). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu*. E-Journal Katalogis : Vol.4 Nomor 10 Oktober 2016.

- P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Parimita Rahayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Gary Dessler)*. Jakarta : PT. Indeks.
- Payaman J. Simanjuntak . (2011).*Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.