

Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Serta Prestasi Kerja, Dalam perkembangan karir karyawan

Dhea Fadhila Fitri¹, Muhammad Najib Kasim², M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar

email: dheafadhila497@gmail.com¹



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *Aim this research is a type of quantitative study aimed at analyzing the Application of Human Resource Management, Work Discipline, and Work Performance in Employee Career Development. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the issues being researched to all employees of Bank BRI, Pattallassang Takalar unit. Data collection was conducted through observation and the distribution of questionnaires. In this study, the data sources used for data collection included primary and secondary data. The research instruments used for data collection were direct questionnaire distribution and Likert scale. Based on the research data results using calculations through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 26. Statistically, the results of the research indicate that Human Resource Management has no impact but has a significant effect on employee career development, work discipline has a positive and significant effect on employee career development, and work performance has a positive and significant effect on employee career development.*

Keywords: *Work discipline, Work performance, Employee career development.*

Abstrak: Tujuan Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Serta Prestasi Kerja Dalam Perkembangan Karir Karyawan, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada seluruh karyawan Bank BRI unit pattallassang takalar. pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi dan pembagian kuesioner. dalam penelitian ini sumber data yang digunakan untuk pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dengan metode penyebaran kuesioner secara langsung dan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan melalui Statistical package for the social Science (SPSS) Versi 26. Secara uji statistik dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki hasil yang tidak berpengaruh akan tetapi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir karyawan, Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan, serta prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan.

Kata kunci : Disiplin kerja, Prestasi kerja, Perkembangan karir karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi setiap perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini, dalam mencapai visi dan misi organisasi. SDM adalah penggerak utama dalam manajemen, yang meliputi akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan raksa). Pemanfaatan potensi SDM secara optimal sangat penting untuk meningkatkan nilai, mutu, dan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2020). Produktivitas karyawan, sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan biaya, juga memerlukan pengelolaan SDM yang efisien dan efektif guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Hanasyah, 2020).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pattallassang merupakan contoh nyata bagaimana kualitas tenaga kerja dan proses kerja sangat berpengaruh terhadap layanan kepada nasabah. Setiap bidang tenaga kerja di BRI Unit Pattallassang dituntut untuk menjalankan pekerjaannya semaksimal mungkin guna menganalisis, memperkuat perkembangan usaha, dan bersaing di dunia bisnis. Tanpa SDM yang berkualitas, sebuah perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik. Oleh karena itu, manajemen SDM memegang peranan sentral dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepercayaan masyarakat terhadap BRI Unit Pattallassang sangat bergantung pada kualitas SDM, disiplin kerja, dan perkembangan karir karyawan.

Disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2020), adalah kombinasi penghargaan, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Agustini (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan karyawan terhadap norma atau aturan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi. Tingginya disiplin kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, prestasi kerja juga merupakan komponen vital dalam kinerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan selama periode tertentu, berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan. Di BRI Unit Pattallassang, pelatihan dan penilaian dirancang untuk mengembangkan potensi karyawan dan meningkatkan prestasi kerja. Sistem penilaian prestasi karyawan berfungsi sebagai pernyataan tujuan kerja yang ingin dicapai, memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Namun, tanpa kedisiplinan, pelatihan dan penilaian tidak akan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibun, 2020; Rivai, 2020).

Perkembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mewujudkan karir yang diinginkan, yang memerlukan pengalaman kerja yang memadai agar dapat memberikan kepuasan bagi setiap karyawan (Wibowo, 2006). Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa perkembangan karir adalah kegiatan perusahaan yang membantu karyawan merancang karir masa depan, sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Samsudin (2020) menambahkan bahwa perkembangan karir mencakup peningkatan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan. Di BRI Unit Pattallassang, peningkatan disiplin dalam proses kerja telah berkontribusi pada pengembangan karir maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan pelayanan kepada nasabah, baik dalam transaksi langsung maupun masalah perbankan lainnya. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diperlukan untuk menangani masalah nasabah dan memastikan kesejahteraan karyawan, yang akan meningkatkan semangat dan suasana kerja.

Namun, dalam pelaksanaannya, penerapan SDM terkadang menghadapi tantangan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat mengindikasikan ketidakseimbangan antara program penerapan karyawan dengan kebutuhan dan harapan mereka. Beban kerja yang padat, jam istirahat yang kurang, dan kurangnya kesetaraan dalam pengembangan karir dapat menurunkan fokus dan prestasi kerja. Tantangan seperti kurangnya keterampilan, inovasi yang terhambat, dan tekanan untuk memenuhi target kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Mengingat urgensi pengelolaan SDM yang efektif, disiplin kerja, dan prestasi kerja dalam konteks perkembangan karir karyawan di sektor perbankan, penelitian ini akan dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung terhadap beberapa pegawai BRI

Unit Pattallassang. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menganalisis dampak manajemen SDM, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap mutu layanan BRI serta hubungan antar karyawan.

TINJAUAN TEORI

1. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Analisis penerapan SDM cara mengidentifikasi Sumber daya manusia yang di perlukan sebagai analisis kebutuhan SDM adalah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dalam memenuhi kapasitas di bank BRI dalam organisasi untuk melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam bidang ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga keberlangsungan pemberdayaan SDM itu sendiri para pemberi kerja dari bank Bank BRI setiap hak yang diterima oleh para pekerja sehingga dapat menjamin disiplin kerja yang setiap individu agar kegiatan yang dijalankan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan yang menopang seluruh aktifitas dari seluruh aktifitas organisasi, lembaga dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pada setiap industri. Pengembangan kualitas sumber daya manusia (Mangkuprawiro, 2020: 135).

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai untuk memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang ada pada perusahaan bank BRI unit pattallassang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, seorang pegawai dikatakan harus memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat atas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020: 151) Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja karyawan adalah Proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi.

4. Perkembangan Karir Karyawan

Perkembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup beberapa perubahan karyawan yang saat ini sebagai bentuk untuk memperoleh dan menjalankan perusahaan Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pensiun.

Pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikan, salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari jabatan sebelumnya, sedangkan pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

METODE

Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian kuantitatif dengan fokus pada analisis data numerik untuk memahami hubungan antar variabel. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner, observasi langsung, dokumentasi, dan studi pustaka. Penelitian berlokasi di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Pattallassang Takalar dan akan dilaksanakan dari 25 Februari hingga 25 April 2025. Populasi penelitian adalah seluruh 30 karyawan BRI Unit Pattallassang Takalar, dan karena jumlahnya yang kecil, seluruh populasi akan dijadikan sampel (sensus) untuk memastikan analisis yang komprehensif. Kuesioner akan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden mengenai manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, prestasi kerja, dan perkembangan karir karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner yang telah disebar kepada responden, kriteria digunakan untuk menyatakan. Uji validitas dihitung dengan nilai dari r tabel , jika r hitung > dari r tabel maka uji tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel Uji Validitas 1.

Variabel	Item	R hitung	r-tabel	Keterangan
MSDM (X1)	X1.1	0.565	0,361	Valid
	X1.2	0.579	0,361	Valid
	X1.3	0.764	0,361	Valid
	X1.4	0.780	0,361	Valid
	X1.5	0.565	0,361	Valid
	X1.6	0.737	0,361	Valid
	X1.7	0.479	0,361	Valid
	X1.8	0.794	0,361	Valid
	X1.9	0.781	0,361	Valid
	X1.10	0.494	0,361	Valid
	X1.11	0.592	0,361	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,772	0,361	Valid
	X2.2	0,891	0,361	Valid
	X2.3	0,665	0,361	Valid
	X2.4	0,891	0,361	Valid
	X2.5	0,651	0,361	Valid
	X2.6	0,825	0,361	Valid
	X2.7	0,825	0,361	Valid
	X2.8	0,665	0,361	Valid
	X2.9	0,680	0,361	Valid
	X2.10	0,893	0,361	Valid
	X2.11	0,825	0,361	Valid
	X2.12	0,681	0,361	Valid
Prestasi kerja (X3)	X3.1	0,865	0,361	Valid
	X3.2	0,532	0,361	Valid
	X3.3	0,703	0,361	Valid
	X3.4	0,590	0,361	Valid
	X3.5	0,532	0,361	Valid
	X3.6	0,865	0,361	Valid
	X3.7	0,784	0,361	Valid

	X3.8	0,535	0,361	Valid
	X3.9	0,719	0,361	Valid
	X3.10	0,819	0,361	Valid
Perkembangan Karir Karyawan (Y)	Y1.1	0,579	0,361	Valid
	Y1.2	0,844	0,361	Valid
	Y1.3	0,914	0,361	Valid
	Y1.4	0,844	0,361	Valid
	Y1.5	0,579	0,361	Valid
	Y1.6	0,742	0,361	Valid
	Y1.7	0,789	0,361	Valid
	Y1.8	0,766	0,361	Valid
	Y1.9	0,785	0,361	Valid

Sumber: *Olahan data IBM SPSS statistic 26*

Berdasarkan Tabel 1. pada uji Validitas Terdapat Variabel X1 Manajemen sumber daya manusia sebanyak 11 pernyataan, Variabel X2 Disiplin kerja Terdapat 12 pernyataan, Variabel X3 Prestasi Kerja terdapat 10 pernyataan dan Variabel Y Perkembangan karir karyawan terdapat 9 pernyataan sehingga dari keseluruhan hasil dari (R-hitung) terhadap (r-tabel) 0,361 dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, Reliabilitas di ukur dengan menggunakan uji statistik cronbach's alpha (α) . Sebagai bentuk dari variabel reliability jika dapat dikatakan reliabel juga dapat di pastikan memberi nilai cronbach's alpha (α) dengan nilai > 0.60 . hasil uji reliabilita dapat dilihat ada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Manajemen SDM	0.862	11
Disiplin Kerja	0.936	12
Prestasi Kerja	0.876	10
Perkembangan Kerja	0.909	9

Sumber : *Olahan data IBM SPSS Statistic 26*

Berdasarkan tabel 2. dari hasil uji realibilitas pada variabel X1 di atas mempunyai 11 Pernyataan, variabel X2 prestasi kerja memiliki 12 pernyataan dan jumlah cronbach's alpha (α) 0,936 variabel X3 prestasi kerja memiliki 10 pernyataan dan jumlah cronbach's alpha (α) 0.876, variabel Y perkembangan karir karyawan memiliki 9 pernyataan dan jumlah cronbach's alpha (α) 0.909 dari jumlah keseluruhan pastinya lebih besar dari 0.60 sehingga jumlah nilai angka tersebut berdasarkan ketentuan diatas maka penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Merupakan tujuan untuk memperoleh antara kedua variabel bebas dan terikat sehingga dalam struktur regresi mempunyai beberapa unsur distribusi normal atau tidak. Sehingga distribusi data yang normal ataupun yang mendekati data normal merupakan regresi yang cocok. dengan ketentuan yang telah di lakukan dengan uji coba one sampel kolmogrov-Smirnov yang di tentukan sebagai berikut yaitu, jika nilai signifikansi < 0.05 maka data yang di gunakan tersebut dinyatakan tidak memiliki distribusi yang normal , dan jika nilainya dilihat lebih $>$ dari 0.05 maka distribusi data yang digunakan dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas, dan jika jumlah nilainya dibawah 0.05 maka data tersebut tidak valid atau tidak normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas		30
Hasil Uji Normalitas	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96280637
Uji Normalitas	Absolute	0.145
	Positif	0.145
	Negatif	-140
Hasil Uji Normalitas		0.145
Asym . Sig. 2-tailed		0.109 ^c

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 3. di atas menyatakan bahwa telah diketahui nilai Asymp. Sig 2-tailed dengan jumlah sebesar 0,109 dan hal ini menunjukkan bahwa $0,109 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan data ini merupakan data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini lihat pad hasil Durbin-Watson tersebut yang bertujuan untuk mendeteksi suatu korelasi antara kesalahan prediksi yang terjadi sehingga pada periode t-1 (sebelumnya) ,uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi linear yang digunakan bebas dari autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusd R Square	Std Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0.787	0.619	0.569	2.10476	1.862

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4. di atas pada uji DW : Jika $D_u < D_w < 3-dW$, maka hipotesis nol di terima yang artinya jumlah tersebut tidak terjadi autokorelasi Diketahui bahwa jumlah dW sebesar 1.862 dengan jumlah observasi (n) sebanyak 30 dan jumlah variabel independen (k) variabel X sebanyak 3 serta tingkat signifikansinya 5% maka dapat diperoleh nilai batas bawah (Durbin Lower DL) Sebesar 1.2138 dan batas (Durbin Upper DU) sebesar 1.6498 dari nilai tersebut juga di peroleh nilai pada $4-DU = 4 - 16498 = -16.494$ dan nilai $4-DL = 4 -1.2138 = 2.7862$ dinyatakan bahwa hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak menunjukkan autokorelasi antara residual dan model ini.

Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam regresi. Nilai pada variasi inflasi menyatakan bahwa (VIF) dan juga pada nilai tolerance pada uji multikolienaritas dalam pengambilan keputusan tersebut. Menyatakan bahwa nilai dari variabel independen ini memiliki nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 yang menunjukkan adanya multikolienaritas.

Tabel 5. Hasil uji Multikolienaritas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.079	6.715		1.203	0.24		
	Manajemen sumber daya manusia	-0.083	0.134	-0.091	-0.617	0.543	0.706	1.417

	displin kerja	0.342	0.217	0.419	1.578	0.127	0.22	4.553
	prestasi kerja	0.402	0.238	0.425	1.686	0.104	0.244	4.104

a. Dependent Variable: perkembangan karir karyawan

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan dari hasil uji multikolienaritas pada tabel 5. di atas dinyatakan bahwa nilai dari tolerance dari variabel X1 sebesar 0.706 dan jumlah nilai VIF sebesar 1.417, Variabel X2 nilai tolerancenya senilai 0,22 dan memiliki jumlah nilai VIF sebesar 4.553 , variabel X3 memiliki jumlah nilai tolerance 0.244 dan nilai VIF sebesar 4.104 telah disimpulkan tabel diatas bahwa telah terjadi uji multikolienaritas karena lebih besar jumlah tolerance pada tabel di atas dibandingkan dengan nilai tolerance < 0.10.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam suatu model regresi pada varian residual mempunyai satu pengamatan atau pengamatan yang lainnya sehingga pada model regresi yang baik adalah suatu model yang tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu absolute residual (ABS_RES) dan kemudian mengregresikannya terhadap variabel independen keberadaan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig), di mana jika nilai Sig > 0,05 , Maka model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas . berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas .

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	3.649	4.295		849	0.403
Manajemen Sumber Daya Manusia	110	086	0.282	1.286	0.210
Disiplin Kerja	-058	139	-166	-421	0.677
Prestasi Kerja	-096	153	-234	-627	0.536

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan Tabel 6. di atas Dapat dinyatakan bahwa hasil uji dari heteroskedastisitas tersebut nilai signifikansi untuk Manajemen sumber daya manusia jumlahnya 0,210 ,Disiplin Kerja jumlahnya 0.677, Prestasi kerja 0.536 masing-masing nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa hasil analisis tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian telah memenuhi syarat karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 7 Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	7.922	6.956		1.139	0.266
Manajemen sumber daya manusia	-102	138	-113	-744	0.464
Disiplin kerja	0.357	.22	.439	1.612	0.121
Prestasi kerja	0.409	246	429	1664	110

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 7. hasil uji analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel diatas, dapat dilihat; dari nilai koefisien (coefficients) sehingga nilai dari konstanta (a) yang jumlahnya sebesar 7.922 ,dari variabel (X1) manajemen sumber daya manusia jumlahnya sebesar -0.102, variabel (X2) disiplin kerja sebesar 0.357, dan variabel prestasi kerja yang jumlahnya sebesar 0.409 dan persamaan persegi yang terbentuk yaitu sebagai berikut :

$$= 7.922 + 0.102X_1 + 0.357X_2 + 0.409X_3 + e$$

1. Pada nilai konstanta adalah sebesar 7.922 yang menunjukkan jika manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, prestasi kerja, mempunyai nilai nol ,maka kinerja pegawai di perkirakan tetap berada pada nilai 7.922
2. nilai konstanta manajemen sumber daya manusia yang jumlahnya sebesar (-0.102) yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan dari 1 variabel ini dapat memberikan penurunan pada MSDM sehingga jumlahnya sebesar 0.102 satuan, arah negatif ini perhatikan untuk mengidentifikasi dalam bentuk analisis regresi linear berganda berhubungan dengan proses perkembangan karir karyawan tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja ketika variabel lain dimasukkan kedalam model variabel ini.
3. nilai konstanta disiplin kerja yang berjumlah 0.357 yang menunjukkan bahwa dari setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 0.357 ,dan satuan merupakan dari asumsi variabel tetap dengan nilai positif ini dapat menunjukkan adanya pengaruh pada prestasi kerja terhadap perkembangan karir karyawan.
4. nilai konstanta prestasi kerja sebesar 0.409 yang menunjukkan bahwa dari setiap kenaikan prestasi kerja sebesar 0.409 ,dan satuan merupakan dari asumsi variabel lain tetap dengan nilai positif ini dapat menunjukkan bahwa nilai ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap perkembangan karir karyawan.

Uji hipotesis parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan sebagai bentuk untuk mengetahui besar pengaruhnya dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang dapat mempengaruhi variabel tersebut. dan diketahui t-tabel ditentukan pada rumus t-tabel (df=n-k) =1.701 hasil uji t dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 8. Uji Hipotesis

No	Variabel	t hitung	Sig.	Kesimpulan
1.	Manajemen sumber daya manusia	1.875	0.071	Tidak signifikan
2.	Disiplin kerja	5.812	0.000	Signifikan
3.	Prestasi Kerja	5.950	0.000	Signifikan

Sumber :Olahan data IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 8. uji t parsial yang di peroleh, berikut adalah interpretasinya :

- 1) Manajemen sumber daya manusia (X1) : t-hitung = 1.875 > t-tabel = 1.701 nilai signifikansi 0.071 > 0.05 ,artinya tidak signifikan secara statistik tetapi hasil signifikan constant menghasilkan 0.004 maka dapat dinyatakan signifikan karena 0.004 < 5%. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima pada manajemen sumber daya manusia sehingga dapat memberikan berpengaruh positif dan dinyatakan signifikansi terhadap perkembangan karir karyawan.
- 2) Disiplin kerja (X2) : t-hitung = 5.812 > t-tabel =1.701 nilai signifikansi 0.000 < 0.05 Maka H₀ di tolak .artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan.
- 3) Prestasi kerja (X3) : t- hitung 5.950 > t-tabel = 1.701 nilai signifikansi 0.000 < 0.05, Maka H₀ di tolak artinya berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi dapat dilihat dari bagaimana besar variabel independen tersebut dalam model yang mampu dijelaskan dengan variasi dari variabel dependen sehingga nilai

sekitar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai pada R_{square} semakin baik model dalam menjelaskan hubungan dari beberapa variabel terkait sehingga pada nilai adjusted dapat mempertimbangkan jumlah dari variabel independen dalam model untuk memastikan estimasi yang valid atau akurat.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.787 ^a	0.619	0.569	2.10476
a. Predictors: (Constant), prestasi kerja , Manajemen sumber daya manusia , disiplin kerja				

Sumber : *Olahan data IBM SPSS Statistic 26*

Berdasarkan tabel 9. dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat jumlah nilai R_{square} yang nilainya sebesar 0.619 yang menunjukkan bahwa hasilnya 61,9% sehingga pada variasi perkembangan karir karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel X tersebut yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu, Manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dan prestasi kerja, sementara itu angka dari 38.1% diperoleh karena dalam faktor variasi yang disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

Seperti lingkungan sosial, kondisi ekonomi, budaya organisasi, kepemimpinan, dll. Selain itu nilai dari adjusted R square sebesar 0.569 yang dapat memberikan gambaran ketika disesuaikan dengan total variabel independen sebesar 56,9% dari variasi tersebut dalam perkembangan karir karyawan sehingga dijelaskan dari variabel yang digunakan. Dengan ini dari model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini dapat nilai cukup kuat dan layak untuk digunakan karena mampu menjelaskan beberapa besar dari variasi pada variabel dependen yaitu perkembangan karir karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Analisis penerapan manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, serta Prestasi kerja, dalam perkembangan karir karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. unit pattallassang takalar maka pembahasan tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perkembangan Karir Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t persial dapat disimpulkan bahwa dari nilai t-hitung sebesar 1.875 sedangkan nilai signifikansinya sebesar $0.071 > 0.05$ yang berarti lebih besar dari nilai t-tabel tersebut sehingga nilainya sebesar 1.701 artinya nilai signifikansinya adalah 5% hal ini menunjukkan bahwa terdapat H_0 di tolak dan H_1 di terima secara statistik variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan dinyatakan signifikan terhadap perkembangan karir karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero),Tbk.kc unit pattallassang takalar, dan dari hasil uji MSDM pada perkembangan karir karyawan akan saling terkait, keterangan ini merupakan jawaban yang selaras dengan kuesioner bahwa keseluruhan pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tertib, cerdas dan juga tepat waktu.

Penelitian di lapangan dapat menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berdampak positif karena kinerjanya yang mampu menangani masalah setiap nasabah yang sedang melakukan pelayanan atau transaksi secara langsung, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) pada Bank Rakyat Indonesia dengan peningkatan kerja dengan tim seperti beberapa karyawan lainnya menanggapi pelayanan sesuai dengan penempatan kerja perindividu sehingga dalam proses kerja yang nyata dapat di lihat dengan proses kerjanya yang cepat, cermat, ramah dan juga bertanggung jawab. Oleh karena itu sangat penting bagi setiap organisasi dalam lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang

nyaman dan tidak terbebani.

Penelitian ini juga mendukung temuan dari NASUTION, A. F. (2025). Menyatakan bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada itu tentu diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang benar-benar profesional, seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan yang diinginkan, di samping itu perusahaan juga merancang bagian yang ada dalam perusahaan ini sesuai dengan kebutuhan yang diurai tugas yang harus di jalankan ,wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap perkembangan karir karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t persial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.812 dengan nilai signifikansi, $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut jumlah nilai dari t -tabel yang sebesar 1,701 pada taraf signifikansi yaitu 5% ini menunjukkan bahwa berdampak positif dengan perkembangan karir karyawan sehingga diiplin kerja dalam perkembangan karir karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk.kc unit pattallassang takalar dapat menunjukkan kinerja yang baik, yang dapat membuka peluang untuk promosi dan perkembangan yang profesional.

Sehingga dari hasil kuesioner pada penelitian ini sebagaimana responden merasa bahwa setiap pekerjaan dapat diatasi dengan teratur dan mengutamakan kenyamanan pelanggan, dan karyawan yang disiplin mampu untuk memenuhi pencapaian target dengan tepat waktu yang berakhir pada hasil kerja yang lebih baik lagi ,disiplin kerja pada karyawan selalu menunjukkan rasa kesadaran dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya peraturan sangat baik untuk membimbing seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya yang lebih banyak melakukan peluang promosi di perusahaan dapat dilihat dengan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

Hasil penelitian pada kuesioner ini sejalan dengan pada (Manansal, Sepang, and Baramuli 2016) Untuk meningkatkan usaha kedisiplinan dan pengembanagn karir pegawai organisasi perlu memberikan program melatih dalam menunjang pengembangan karir karyawan yang memiliki disiplin waktu dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas agar dapat meningkatkan kinerja.

3. Prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t persial dapat diperoleh nilai t-hitung dengan nilai sebesar 5.950 dengan nilai signifikansi, $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut jumlah nilai dari t-tabel sebesar 1,701 < dari jumlah t-hitung sehingga pada taraf signifikansinya adalah 5% hal ini dapat menunjukkan bahwa hubungan prestasi kerja terhadap perkembangan karir karyawan ini di terima atau berpengaruh positif pada PT.Bank Rakyat indonesia (persero), tbk.kc unit pattallassang takalar memiliki prestasi kerja di setiap individu pada karyawan atau tim kerja sangat berperan penting dengan penuh tanggung jawab dapat diandalkan dan memiliki cara kerja yang baik untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing Dari hasil penelitian pada kuesioner ini ada pernyataan yang mengenai prestasi kerja mereka seperti menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menangani transaksi dan proses pelayan pada PT. Bank Rakyat indonesia (persero), tbk.kc unit pattallassang takalar, sehingga hubungan sosial yang sehat antara rekan kerja dan atasan akan optimal.

Pada hasil uji analisis regresi linear berganda koefisiensi memiliki hubungan interpersonal yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dari uji analisis regresi linear berganda untuk memperhitungkan pengaruh simultan dari semua variabel yang ada pada penelitian ini sehingga dapat memiliki hubungan interpersonal yang memungkinkan koefisien terdapat pengaruh positif dalam nilai analisis regresi linear berganda dan hasil uji t menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dari setiap faktor yang diteliti menjadi peparuh positif terhadap peran yang penting pada perkembangan karir karyawan.

Temuan dari Penelitian ini dapat memperkuat kesamaan atara prestasi kerja yang

berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan disimpulkan dari (Rahma Wafiqah et al. 2023) penerapan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan terutama PT.ITL Global trans jakarta diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaannya, bahwa disebagian besar organisasi ,program karir harapkan mencapai tujuan-tujuan Adapun input dalam PT ITL global Transjakarta berikut manfaat penilaian prestasi kerja (a) pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif ,(b) kesempatan penilaian diri bagi para karyawan ,(c) pengembangan sumber daya manusia lebih efisien di dalam dan diantara devisi dan atau lokasi geografis, (d) kepuasan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan, (e) peningkatan kinerja melalui pengalaman on the job training yang diberikan oleh perpindahan karir vertikal dan horizontal, (f) peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan , (g) menentukan pelatihan dan pengembangan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah di bahas diatas terdapat beberapa point penting yang dapat di ambil sebagai kesimpulan dari output penelitian yaitu analisis penerapan manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, serta prestasi kerja ,dalam perkembangan karir karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., unit pattallassang takalar pada setiap variabel yang telah diuji dapat diketahui dari beberapa point di bawah ini :

1. Manajemen Sumber daya manusia : hasil dari olah data keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan akan tetapi dari variabel penelitian Hipotesis uji t parsial dapat menunjukkan bahwa data yang diuji mempunyai hasil yang tidak normal sehingga diketahui bahwa nilai sig constan H_0 di tolak dan H_1 di terima dari hasil data tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karir karyawan.
2. Disiplin kerja : hasil dari keseluruhan data pada variabel mempunyai jumlah oalahan data yang normal sehingga sangat berpengaruh positif, sehingga diketahui bahwa uji T parsial mempunyai hasil yang sangat signifikan terhadap perkembangan karir karyawan.
3. Prestasi kerja : hasil dari data yang telah di olah dinyatakan bahwa prestasi kerja pada keseluruhan variabel sangat berpengaruh positif dan signifikan sehingga diketahui bahwa uji T parsial pun sangat berpengaruh positif terhadap perkembangan karir karyawan.
4. Perkembangan karir karyawan: merupakan variabel dependen (y) telah dilakukan olah data terhadap variabel tersebut sehingga dari data yang telah di olah variabel ini dinyatakan sangat berpengaruh positif.

Daftar Referensi

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 1235-1250. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>
- Amaral, F. D., FoEh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Arifin, H. N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): teori, studi kasus, dan solusi*. UNISNU PRESS
- Aswan Novita, Fadhillah Yusra, Siregar Hasan Noor Muhammad, Puspita Rina Nurkhasanah, Mahaji Toga, & Harahap Utari Angelia. (2024). Analisis Regresi Linier dalam Estimasi Produktivitas Kelapa Sawit(*Elaeis guineensis*) Di Kabupaten Tapanuli Selatan.

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4(1), 10264–10276.

- Ahmadi, & Qudsiyah, U. (2017). Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi. *CV. Media Grafika*, 55(1980), 1–11.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Douw, A., & Aedah, N. (2021). Analisis Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Nabire. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(2), 75–91.
- Douw, A., & Aedah, N. (2021). Analisis kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Nabire. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 134- 145.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Hanaysha, J., Abdullah, H. H., & Ghani, N. H. A. (2020). Importance of product quality and service quality in developing brand equity. *Journal for Global Business Advancement*, 9(4), 390-401. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2016.078418z>
- Harlie, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. (Cetakan ke-17). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Analisis tentang prestasi kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan*. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 111.
- Kawalo, L. G. B., Winerungan, R., & Suot, H. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 39–50.
- Kaloko, Hamasyani. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6(1), 118– 133.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* Ahmadi, and Umami Qudsiyah. 2017. “Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi.” *CV. Media Grafika* 55(1980):1–11.
- Manansal, Romky, Jantje L. Sepang, and Deddy N. Baramuli. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNSRAT Di Manado.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(01):760–70.

- Muthahharah, Isma, and Inayanti Fatwa. 2022. "Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Di STKIP Pembangunan." *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)* 10(1):53–60. doi: 10.24252/msa.v10i1.25145..
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187-195.
- Nasution, A. F. (2025). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara iv regional i di kota medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, universitas islam sumatera utara).
- Nurhaswinda, N., Zulkifli, A., Gusniati, J., Zulefni, M. S., Afendi, R. A., Asni, W., & Fitriani, Y. (2025). Tutorial uji normalitas dan uji homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. *Jurnal Cahaya Nusantara*, 1(2), 55-68.
- Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan penerbangan angkatan darat (PENERBAD) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 1–11.
- Purnama, Y. H., & Sunyoto, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Praktik MSDM untuk para manajer*. (Kalijaga, Magister A., Ed.). Yogyakarta: Eureka Media Aksara.
- Puspita, D. (2022). Analisa disiplin kerja, inovasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Inti Grafika Medan Ahmadi, and Umami Qudsiyah. 2017. "Manajemen Karir Teori Dan Aplikasi." *CV. Media Grafika* 55(1980):1–11.
- Rahma Wafiqah, Cut, Darka Darka, Pristanto Ria Irawan, and Fa'uzobihah Fa'uzobihah. 2023. "Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT. ITL Global Trans Jakarta." *Jurnal Minfo Polgan* 12(2):2121–26. doi: 10.33395/jmp.v12i2.13165.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, N. R., & Masruroh, A. (Eds.). (2021). *Manajemen sumber daya manusia (manusia, data dan analisis)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Silalahi, E. E. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 1–11.
- Simamora, H. F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 363-372.
- Susana, E. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bank syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(3), 399-408. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v13i3.1099>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi ke-10). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Syahrizal, Hasan, and M. Syahrani Jailani. 2023. "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1 (1): 13–23.
- Sholihah, SMA, Aditiya, NY, Evani, ES, & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji generalisasi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2 (2), 102-110.
- Simanjuntak, N. F. (2023). Pengaruh Pengembangan SDM dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 72-83.

- Uhing, Y., & Togas, F. B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 22-30.
- Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2020). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.