
**Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan
(Study Kasus Karyawan KUD Pakis Malang)**

Oleh:

Hasbi Alim*)

Hasbialim1311@gmail.com

M. Ridwan Basalamah**)

Budi Wahono***)

Abstract

The purpose of this study is to know and analyze work discipline, work motivation and career development have an effect simultaneously on the performance of employees of KUD Pakis Malang. To Know the Effect of Work Discipline on Employee Performance of KUD Pakis Malang. To determine the effect of work motivation on the performance of employees of KUD Pakis Malang. To determine the effect of career development on employee performance of KUD Pakis Malang.

The population of this study was 33 respondents, and all 33 participants in the sample used experimental methods as the population did not exceed 100 people. Information was then gathered through questioning. Details used SPSS version 16 in this study. Experiments using state-of-the-art and data analysis methods utilize test evidence, test reliability, standard visual analysis, multiline analysis, and test data analysis.

The results of the data analysis show that work discipline, motivation and career growth simultaneously affect employee productivity, and in some cases work discipline and career motivation affect the performance of KUD Pakis Malang employees.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation and Career Development on Employee Performance

Pendahuluan

Taraf ekonomi masyarakat saat ini bermacam-macam, seperti ada yang ekonomi kuat dan lemah. Masyarakat yang berekonomi kuat akan mampu memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Di lain sisi masyarakat berekonomi lemah tidak dapat mengimbangi kebutuhan hidup sesuai pendapatan keluarga titik pemerintah sebaiknya ikut membantu meringankan beban masyarakat dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pemerintah adalah menyelenggarakan KUD atau Koperasi Unit Desa seperti unit simpan pinjam titik simpan pinjam dapat menjadi solusi bagi masyarakat yang sedang membutuhkan dana namun tidak tahu meminjam kemana. KUD simpan pinjam adalah salah satu jenis dari koperasi di Indonesia yang memiliki tujuan untuk menyalurkan sumber daya ekonomi kepada masyarakat yang membutuhkan.

Pada penelitian ini, memilih Koperasi Unit Desa Pakis sebagai objek penelitian titik Pakis berada di Jalan Raya asrikaton Kecamatan Pakis kabupaten Malang titik koperasi KUD Pakis ini menyelenggarakan penyimpanan dan peminjaman kepada masyarakat sejak tanggal 17 Maret 1978. Karyawan di KUD Pakis sudah mengetahui tujuan dan rincian pekerjaan agar selalu memberikan pelayanan terbaik kepada anggota.

Seluruh karyawan dan pengurus diharapkan dapat kompak serta Solid dalam membangun kerjasama tim agar meningkatkan penghasilan koperasi.

SDM mempengaruhi terwujudnya tujuan suatu perusahaan didukung dengan lengkapnya peralatan, sarana serta prasarana. Apabila SDM tidak tersedia maka aktivitas perusahaan terhambat, oleh sebab itu untuk memperoleh tujuan organisasi dengan baik serta hasil kerja maksimal SDM perlu diperhatikan kenyamanannya.

Aspek disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan bentuk upaya menumbuhkan kinerja karyawan. Demi meminimalisir perdebatan antara atasan serta karyawan diperlukan pendidikan serta pemberian motivasi. Sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia bisa beradaptasi dengan ikhlas pada ketetapan serta aturan perusahaan disebut disiplin kerja, Sutrisno (2014:87).

Handoko (2012:250), Tenaga kerja didorong untuk mencapai tujuan ini karena tergantung pada kebutuhan masing-masing individu. Rasa urgensi memanifestasikan dirinya dalam orang dan perilaku yang mencerminkan perilaku yang bertujuan untuk mencapai tujuan kepuasan. Produktivitas kerja akan berkembang jika karyawan yakin di pribadinya seluruh beragam tujuan, harapan, kebutuhan, kepentingan, serta keperluannya akan terealisasi pula Siagian (2009:102)

Karir dalam kegiatan MSDM dapat dikembangkan dengan cara merealisasikan hubungan antara pekerja dengan pekerja lain dan juga hubungan antara pekerja dengan perusahaan itu. Ada 3 hal yang dibutuhkan untuk mengembangkan karir, yaitu (1) mengetahui bahwa setiap pekerjaan tentu memberi kesempatan para karyawannya untuk dapat berkembang, (2) memahami bahwa tiap karyawan dapat mengembangkan karirnya secara mandiri untuk kesejahteraan, dan (3) karyawan juga memahami bahwa perusahaan dapat memadamkan karir sesuai dengan kinerja para karyawan yang memenuhi standar. Berdasarkan tiga konsep tersebut, karyawan dapat dan berhak memiliki peluang untuk mencapai karir yang bagus di perusahaan. Selanjutnya menurut Subekhi (2012), untuk mencapai karir, karyawan memiliki kompetensi di perusahaan yaitu sebagai cara untuk bertindak dan berpikir dalam mencapai tujuan pekerjaan untuk waktu yang lama.

Hasibuan (2017:193), mengutarakan bahwasanya disiplin kerja ialah suatu sikap ataupun tingkah laku individu mau untuk mematuhi, menjalankan ketetapan yang berlaku pada organisasi tersebut. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86), mengutarakan bahwasanya disiplin kerja ialah suatu perbuatan berupa sikap ataupun tingkah laku untuk menjalankan, mengikuti dan mematuhi norma-norma serta ketetapan yang telah disepakati. Bisa disimpulkan bahwasanya disiplin kerja ialah suatu sikap tingkah laku yang mau mematuhi segala norma-norma serta ketetapan dalam bentuk tertulis ataupun tidak tertulis yang telah dibuat dan disepakati bersama demi terealisasinya tujuan organisasi dengan baik.

Kinerja karyawan di KUD pakis ditemukan beberapa permasalahan berdasarkan hasil observasi., yakni menurunnya kinerja karyawan seperti pengumpulan laporan kerja yang tidak tepat waktu. Setiap minggu pertama diawal bulan harusnya laporan dikumpulkan. Deadline pengumpulan laporan ini seringkali diingatkan oleh atasan. Informasi tersebut diperoleh dari tanya-jawab observasi dengan pemimpin Ketidaktepatan dalam hal ini dipengaruhi oleh kebiasaan tidak tepat dalam mengumpulkan laporan.

Hasil kerja yang tidak maksimal dipengaruhi oleh beragam Aspek, diantaranya ialah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Bersumber dari hasil wawancara motivasi masih minim diberikan. Belum terwujudnya pemberian reward atas kinerja yang diraih oleh karyawan, dampaknya untuk menunjukkan prestasi terbaik serta hasil kerja yang lebih dari kemampuan yang dipunya karyawan merasa malas. Karyawan mengeluhkan kesiapan koperasi dalam memberikan pemenuhan motivasi kepada karyawan. Pemenuhan motivasi ini juga berhubungan dengan penghargaan, sanksi, dan jenjang karir yang dijanjikan kepada karyawan. Karyawan akan mendapatkan penghargaan apabila memenuhi target perusahaan. Karyawan juga dapat diberikan sanksi atau hukuman jika melanggar aturan perusahaan.

Dari fenomena yang terjadi maka dilaksanakan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja serta pengembangan karir berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Bagaimana Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang.

Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui dan Menganalisa disiplin kerja, motivasi kerja serta pengembangan karir berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Untuk Mengetahui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan bisa berguna dalam pengelolaan kinerja karyawan pada perusahaan serta menjadi solusi efektif bagi pemecahan masalah disiplin kerja, motivasi kerja serta pengembangan karir yang dialami Karyawan KUD Pakis Malang.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan bisa menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga membangun penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis disiplin kerja , motivasi kerja serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori Kinerja

Wibowo (2011:04), Kinerja yaitu Proses implementasi adalah rencana yang disiapkan. Karyawan dengan keterampilan, kemampuan, motivasi dan minat mengelola kinerja. Bagaimana organisasi bertindak dan memperlakukan karyawannya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan fungsinya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:193), faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan baik hasil ataupun tingkah laku ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Rencana kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi
6. Lingkungan
7. Loyalitas

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja ialah ketaatan seorang individu serta kesadaran bersedia mematuhi peraturan serta ketetapan-ketetapan yang ada pada organisasi. Kesadaran suatu sikap, perbuatan serta tingkah laku mematuhi ketetapan yang ada pada organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Amriany, dkk (2004:182), yang mempengaruhi terbentuknya disiplin kerja antara lain:

1. Kehadiran.
Kehadiran disini yaitu karyawan hadir selaras jadwal yang diberikan serta hadir ataupun datang tepat waktu.
2. Waktu kerja.
Waktu kerja disini yaitu jangka waktu dalam pekerjaan yang terdiri dari jam kerja dari waktu masuk kerja sampai selesai waktu pekerjaan serta dikurangi jam istirahat.
3. Kepatuhan terhadap perintah.
Kepatuhan terhadap perintah disini yaitu pegawai mematuhi serta melaksanakan apa yang dinyatakan atasan.
4. Produktivitas kerja.
Produktivitas kerja yaitu melaksanakan pekerjaan yang sama dengan hasil mutu serta kuantitas yang lebih banyak.
5. Kepatuhan terhadap ketetapan.
Kepatuhan terhadap ketetapan disini yaitu suatu ketetapan yang bertujuan untuk membentuk sikap keyakinan karyawan serta akan membentuk kedisiplinan terhadap karyawan dalam suatu organisasi.
6. Pemakaian seragam.
Pemakaian seragam disini yaitu setiap karyawan menerima serta memakai seragam secara rapi serta selaras aturan yang ada pada organisasi tersebut.

Motivasi Kerja

As'ad dalam Roesyadi (2012:24) Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan fungsi rohani serta jasmani untuk bergerak maju sehingga motivasi disebut *driving force* yang memobilisasi seseorang untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya dengan mempunyai tujuan khusus.

Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2011:116) menyebutkan, “Ada beberapa aspek yang memengaruhi motivasi.

- a. Aspek Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang bisa mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status serta kewajiban
 6. Ketetapan yang fleksibel

- b. Aspek internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri individu, antara lain:
1. Harapan untuk bisa hidup
 2. Harapan untuk bisa mempunyai
 3. Harapan untuk memperoleh reward
 4. Harapan untuk memperoleh pengakuan
 5. Harapan untuk berkuasa

Tujuan Pemberian Motivasi

Hasibuan (2017:221) mengatakan, Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Memotivasi karyawan semangat kerja
- b. Menumbuhkan moral serta kepuasan kerja karyawan
- c. Menumbuhkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan karyawan dalam organisasi
- e. Menumbuhkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Membangun suasana serta hubungan kerja yang baik
- g. Menumbuhkan kreatifitas serta partisipasi karyawan
- h. Menumbuhkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Meningkatkan rasa kewajiban karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaannya
- j. Menumbuhkan efisiensi penggunaan alat-alat serta bahan baku

Pengembangan Karir

Menurut Yulita (2017), pengembangan karir adalah upaya secara formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang karyawan di sebuah perusahaan secara berkelanjutan dan fokus. Pengembangan karir tersebut dilakukan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya dengan cara memanajemen karir, melaksanakan, merencanakan, serta mengawasi kinerja karyawan.

Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2013:215), tujuan pengembangan karir ialah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional
2. Mempersiapkan karyawan untuk promosi jabatan
3. Menumbuhkan rangsangan supaya karyawan sanggup berprestasi secara optimal
4. Menumbuhkan perkembangan pribadi karyawan

Indikator Pengembangan Karir

A.Sihotang (2006:213) menyebutkan, indikator berikut dapat mengembangkan karir seorang karyawan.

- a. Kebijakan organisasi
Kebijakan ini paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan ialah penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
- b. Kinerja kerja
Ialah bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja kerja baik dalam perusahaan biasanya memperoleh promosi jabatan, karena kinerja kerja ialah salah satu acuan bagi organisasi dalam melaksanakan pengembangan karir.
- c. Latar belakang pendidikan
Latar belakang pendidikan ialah salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk menumbuhkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah memperoleh pengembangan karirnya.
- d. Pelatihan Pelatihan



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

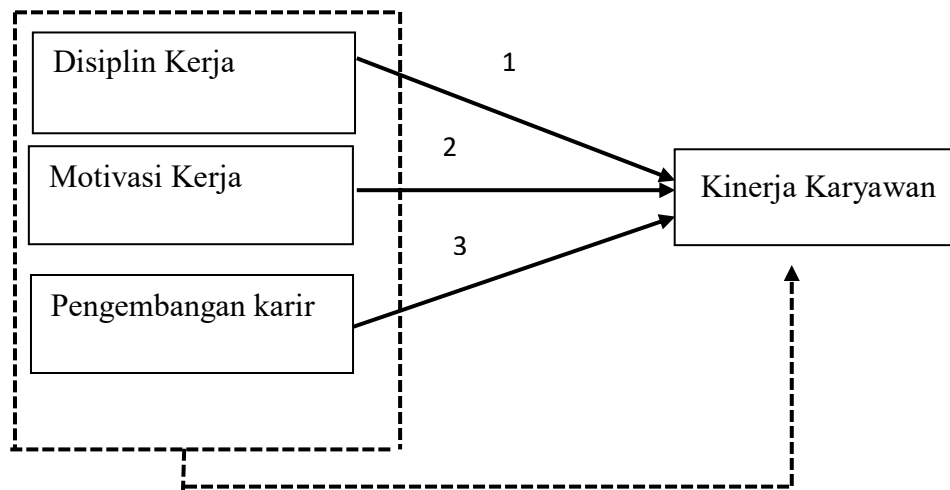
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

lalah fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk bisa membantu peningkatan mutu kerja serta karir dimasa mendatang.”

Kerangka Konseptual

Haryoko dalam Iskandar (2008:54) berpendapat, “Kerangka konseptual ialah penjelasan secara teoritis merupakan model konseptual dari variabel-variabel penelitian serta tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.”

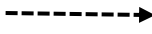
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

Keterangan :

 = Secara parsial
 = Secara simultan

Metode Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada analisis statistik. Jenis penelitian ini mengarah pada penelitian deskriptif yang menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Georgi (2003:36), Istilah pencarian memeriksa hubungan antara satu variasi dan variasi lainnya karena mempengaruhi variasi lainnya.

Penelitian ini menggunakan sumber data yang dikirimkan langsung ke pengumpul data melalui perangkat data. Data awal dari penelitian ini diperoleh dengan cara menjawab pertanyaan. Adapun yang menjadi populasi adalah karyawan KUD PAKIS Malang ada 33 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi tidak lebih dari 100 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi ini sebagai unit observasi teknik sensus.

Komposisi Karyawan Perusahaan KUD Pakis malang Provinsi Jawa Timur

No.	Jenis Bidang	Jumlah
1.	Manager	1
2.	Kasir Umum	1
3.	Accounting	4
4.	PPL TR	1
5.	Staff	8
6.	Kabag Perdagangan &Jasa	1
7.	Marketing PDG	1
8.	Pergusertagan	1
9.	PPOB	1
10.	Kabag Swalayan	1
11.	Kasir Swalayan	3
12.	Staff Gusertag	1
13.	Kabag USP	1
14.	Kasir	1
15.	Koor Kolektor	1
16.	Kasir Sekarpuro	1
17.	Kanit Banjarejo	1
18.	Kasir Banjarejo	1
19.	Kanit Tirtomoyo	1
20.	Security	1
	Total	33

SumberData KUD Pakis Kabupaten Malang

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji yang menunjukkan seberapa jauh indikator ataupun item-item yang dipakai untuk mengukur variabel, valid ataupun tidak. indikator ataupun item-item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwasanya item pada masing – masing variabel yang dipakai dinyatakan valid. Di buktikan dengan nilai Pearson correlation (r_{hitung}) yang seluruhnya lebih besar dibanding r_{tabel} .

Uji Realibilitas

Uji yang menunjukkan apakah item-item dalam instrument yang dipakai bisa mengukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Instrument dinyatakan reliabel jika instrumen yang dipakai memberikan hasil secara konsisten. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2011).

Dilihat dari Tabel 4.9 instrumen indikator yang dipakai mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dinyatakan instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji apabila nilai probabilitas (Asymp. Sig) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Serta berdasarkan data Tabel 4.10 menunjukkan nilai (Asymp. Sig) yaitu 0,805 yang yang berarti lebih dari 0,05 berarti informasi tersebut tersebar secara normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* / *variance inflation factor* (VIF). Model sudah bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 / VIF kurang dari 10.

Berdasarkan data diketahui bahwasanya nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja serta pengembangan karir lebih besar dari 0,1 ketiga variabel bebas tersebut mempunyai nilai VIF dibawah 10, dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tujuan dari uji ini apabila sama disebut homokedastisitas, apabila berlainan maka heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas ini memakai uji Glejser.

Hasil pengujian ditunjukkan bahwasanya ditingkat signifikan masing-masing variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwasannya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui berdasarkan koefisien regresi.

Diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.430 + 0,914 X_1 + 1,005 X_2 + 0.550 X_3$$

Hipotesis

a. Uji F

Uji untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut hasil *output* dari uji F.

Dengan demikian diketahui rata-rata 0,000 < 0,05. Dengan demikian, menurut Hipotesis (H1) yang dikemukakan dalam penelitian ini, perubahan kebiasaan kerja (X1), motivasi tenaga kerja (X2) dan pengembangan pekerjaan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel individu / independen terhadap variabel individu.

Berdasarkan analisa Uji T :

1. Hipotesis 2 : Variabel disiplin kerja mempunyai t hitung 7,387 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang bisa diterima.
2. Hipotesis 3 : Variabel motivasi kerja mempunyai t hitung 8,954 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 3 motivasi kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang bisa diterima.
3. Hipotesis 4 : Variabel pengembangan karir mempunyai t hitung 6,153 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya hipotesis 4 pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang bisa diterima.

Implikasi Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja berdasarkan hasil analisis data, dinyatakan secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan dari hasil penelitian bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang. Maka sejalan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Satedjo serta Kempa (2017) yang mengutarakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan dari hasil penelitian bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang. Maka sejalan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Susanto (2019) yang mengutarakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Berdasarkan dari hasil penelitian bahwasanya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang. Maka sejalan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Saputra Dkk. (2020) yang mengutarakan bahwasanya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data Disiplin Kerja Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir Berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja karyawan KUD Pakis Malang dan disiplin Kerja Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang.

Keterbatasan

1. Penelitian ini memakai empat variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, serta kinerja
2. Penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu KUD Pakis Malang sehingga jika penelitian ini dilakukan di tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berbeda.
3. Penelitian ini tidak bisa lepas dari teori, oleh sebab itu bahwasanya terdapat beberapa keterbatasan, contohnya terbatasnya tenaga, kemampuan berfikir, serta terbatasnya pengetahuan. Namun dalam hal ini telah berupaya sangat optimal untuk

melaksanakan penelitian selaras dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari dosen pembimbing.

Saran

Setelah mereview hasil penelitian berikut adalah saran-saran:

1. Perlu lebih memperhatikan variabel kinerja tersebut, sehingga distribusi frekuensi suatu variabel yang dijelaskan pada variabel lebih rendah rata-rata dibandingkan dengan variabel lainnya.
2. Variabel lain dapat ditambahkan untuk penelitian selanjutnya yang dapat mempengaruhi efisiensi untuk mendukung dan menyelesaikan penelitian ini dalam mengatasi masalah tersebut lebih mendalam.
3. Menurut penelitian tersebut, manajemen KUD Pakis Malang diharapkan melanjutkan upaya kedepannya untuk meningkatkan disiplin tenaga kerja dan pertumbuhan karir bersama agensi.

Daftar Pustaka

A Sihotang, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1), Jakarta: PT. Pradnya paramitha, 2006.

Ali, Said, As'ad 2012. *Ideologi Gerakan Pasca-Reformasi*. Jakarta. Lp3es

Anjar, P., & Yulita, A. (2017). Integrating Kano Model and Quality Function Deployment for Designing Service of Hospital Front Office. Universitas Islam Indonesia: Intangible Capital, No.15 Vol.5.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Iskandar, 2008. Metodologi penelitian pendidikan dan social (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: Gaung Persada Press.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok. Pt. Raja Grafindo Persada

Saputra, E. N. H.. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja ,Motivasi, Pengembanga Karir dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPLP Tanjung Uban*. Student Online Journal (SOJ) UMRAH - Ekonomi.

Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta



Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

Sutrisno 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenada media grup, Jakarta

Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Jakarta. KencanaPrenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media

Hasbi Alim*) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang

M. Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Budi Wahono***) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang