

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam upaya mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan negara dapat tercapai dengan sempurna. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta daya saing yang tinggi dalam persaingan global.

Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan pengaruh yang sangat baik apabila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Manfaat yang baik akan berguna bagi masyarakat dan negara itu sendiri. Sumber daya manusia sangatlah penting untuk negara maju maupun negara berkembang, terutama di daerah-daerah yang ada di Indonesia yang semakin berkembang baik jumlah penduduk maupun perekonomiannya. Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar dari keberlangsungan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan diharapkan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi di era globalisasi saat ini. Membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungan bisnis merupakan hal penting. Keberhasilan suatu perusahaan seringkali ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah peran krusial sumber daya manusia. Tenaga kerja mempunyai banyak potensi untuk menjalankan aktivitas usaha. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan saat ini diharapkan dapat digunakan dengan sebaik mungkin dengan tujuan dapat memberikan hasil yang maksimal dan mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang layak<sup>1</sup>.

Mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien akan menjadi tantangan utama bagi karyawan di masa yang akan datang.

---

<sup>1</sup> Nora Yolinda and Doni Marlius, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan," *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen* 2, no. 2 (2023): 183–203.

Sumber daya manusia berkualitas diarahkan untuk memperluas komitmen yang diberikan oleh para karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan moden, sarana dan prasarana yang lengkap, namun lebih bergantung pada manusia yang menyelesaikan kewajibannya dan hasil dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya.<sup>2</sup>

Pencapaian hasil karyawan tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bagaimana usaha manusia dapat digunakan secara ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga dibutuhkan eksekusi kinerja atau kemampuan karyawan yang lebih baik. Perusahaan tentu tidak akan maju dengan baik jika kinerja karyawannya buruk. Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada dasarnya menentukan kinerjanya. Penilaian tersebut merupakan target maupun sasaran yang sebelumnya telah disepakati bersama. Tentu saja, berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi tetap diperhitungkan dalam evaluasi kinerja.<sup>3</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka serta berdasarkan pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi tersebut.<sup>4</sup> Kinerja karyawan adalah istilah umum yang merujuk pada sebagian atau seluruh aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi waktu kerja, dan

---

<sup>2</sup> Ririn Nurhayati and Sri Suprpti, "Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemasang," *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 8, no. 1 (2019): 2302–2752.

<sup>3</sup> Farah Humaira, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager : Jurnal Ilmu manajemen* 2, no. 3 (2020): 329.

<sup>4</sup> S Pawanngi and J Kamase, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone," *Journal of Management Science (JMS)* 3, no. 1 (2022), <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/937%0Ahttp://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/download/937/1009>.

kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>5</sup>

Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang menyelesaikan tanggung jawabnya atau pekerjaannya dengan sukses. Kinerja juga mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja juga melibatkan tanggung jawab dan penyelesaian tugas oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Proses penyelesaian pekerjaan oleh karyawan dan peningkatan individu dalam hal promosi dan peningkatan jabatan dapat dicapai melalui evaluasi kinerja yang komprehensif, bukan sekadar melihat hasil akhir dari apa yang telah dilakukan. Karyawan memiliki kewajiban untuk mengembangkan karir mereka sendiri, yang mencakup partisipasi dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. Pekerja yang berpotensi untuk berkembang diberi bantuan untuk mencapai kemajuan karir sesuai dengan upaya mereka dalam pengembangan karir, sehingga organisasi dapat mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif.<sup>6</sup>

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan kerja mencerminkan sikap atau kondisi penghargaan yang dimiliki karyawan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. Disiplin pegawai merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika aturan atau kebijakan organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka hal itu menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan pegawai yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara kedisiplinan yang rendah akan menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Tingkat kedisiplinan pegawai juga tercermin dalam kemampuan mereka dalam menangani masalah yang muncul serta dalam kualitas kerja yang mereka hasilkan, yang mungkin masih belum optimal. hal ini ditunjukkan oleh kenyataan bahwa banyak tugas

---

<sup>5</sup> Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316.

<sup>6</sup> Sarman Sinaga, Novia Ruth Silaen, and Muhammad Aprian, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe," *Jurnal Darma Agung* 29, no. 3 (2021): 404.

yang seharusnya diselesaikan tepat waktu ternyata tidak mungkin dilakukan.<sup>7</sup>

Pengembangan karir merupakan strategi tambahan yang penting bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kedisiplinan kerja. Bagi perusahaan, pengembangan karir memiliki peran krusial karena merupakan pendekatan formal Untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan, perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang cermat serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi untuk perbaikan diri dalam mencapai rencana karir individu. Seorang karyawan memerlukan peningkatan pribadi guna mencapai karir yang sukses dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam karirnya.<sup>8</sup>

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan, yaitu *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan). Ini merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan saat diperlukan, menghargai kontribusi mereka, menyediakan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.<sup>9</sup>

Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji korelasi antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Kevin menyimpulkan bahwa terdapat dampak atau pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya menjadi bagian dari manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi, tetapi juga memengaruhi hasil kerja individu dalam

---

<sup>7</sup> Albert Budiyo and Yudithia Wikan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA," *Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020): 225–246, <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>.

<sup>8</sup> Noviyanti Rianti Putri and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam," *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 7, no. 1 (2019): 48–55.

<sup>9</sup> Anggita Rinda Pratiwi and Muzakki Muzakki, "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 22, no. 1 (2021): 111–120.

menjalankan tugas mereka, yang ditopang oleh keterampilan, pengalaman, dan kedisiplinan waktu.<sup>10</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nailul menunjukkan temuan yang berbeda. Nailul menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nailul mengemukakan bahwa disiplin kerja mencakup kemampuan untuk mentaati kebijakan bisnis yang telah ditetapkan dan menghindari pemborosan, serta sikap hormat dan patuh terhadap semua aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak memenuhi 10 indikator yang telah disampaikan dalam penelitian tersebut.<sup>11</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Humaira, terungkap bahwa antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dalam konteks ini, terdapat tiga kompetensi pengembangan karir yang dianggap penting bagi seorang profesional sumber daya manusia. Pertama, pengetahuan tentang informasi bisnis dan organisasi. kedua, pemahaman tentang dampak dan perubahan manajemen, serta informasi yang jelas dan kemampuan sumber daya manusia.<sup>12</sup>

Penerapan program pengembangan karir meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan mereka mengejar pilihan karir secara tepat sasaran. Pengembangan karir seseorang adalah serangkaian peran yang mereka miliki selama bekerja melalui pelatihan dan kesempatan pendidikan yang disediakan oleh organisasi. Sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan karir pada hakikatnya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki produktivitas

---

<sup>10</sup> Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang, and Jopie Rotinsulu, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019): 3929–3937.

<sup>11</sup> Nailul Muna and Sri Isnowati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)," *Jesya* 5, no. 2 (2022): 1119–1130.

<sup>12</sup> Humaira, Agung, and Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

pegawai di tempat kerja agar dapat lebih efektif memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.<sup>13</sup>

Variabel pengembangan karir menunjukkan perbedaan pandangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun perusahaan asuransi ini mampu mengatasi konflik antara pekerja dan perusahaan, PT. Asuransi Takaful Batam juga harus berurusan dengan pesaing dan kompetitor. Karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika perusahaan berhasil mengelola rencana karir karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian kinerja karyawan dapat dijaga dan ditingkatkan.<sup>14</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Raden Roro bahwasannya Perceived organizational support berhasil memoderasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan karena Terbentuknya self efficacy dan kebiasaan *knowledge sharing* dalam suatu coffee shop turut dipengaruhi oleh bagaimana dukungan perusahaan diberikan kepada Barista. Perasaan bahwa perusahaan mendukung Barista (*perceived organizational support*) akan kembali menentukan sikap dan perilaku Barista. Semakin baik dukungan perusahaan yang diberikan, maka akan membuat Barista merasa didukung dan diperhatikan karirnya oleh perusahaan, sehingga akan semakin baik pula kinerja seorang Barista.<sup>15</sup>

Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Deny. Penelitian ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support tidak berperan sebagai moderator antara kerja tim dan kinerja SDM, maupun antara disiplin kerja dan kinerja SDM. Penemuan tersebut mengindikasikan bahwa Perceived Organizational Support, meskipun memiliki nilai indeks yang tinggi, tidak memiliki dampak signifikan pada hubungan antara kerja tim dan kinerja SDM, atau antara disiplin kerja dan

---

<sup>13</sup> Humaira, Agung, and Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>14</sup> Putri and Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam."

<sup>15</sup> Sebagai Variabel Moderasi, "Raden Roro Ayunda Kusuma Sanggar Wati, Purbudi Wahyuni, Tri Mardiana Universitas Pembangunan Nusantara 'Veteran' Yogyakarta, Indonesia" 3, no. 10 (2023): 871–879.

kinerja SDM. Faktor-faktor seperti keterbatasan infrastruktur dan fasilitas kantor mungkin menjadi penyebabnya.<sup>16</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Agung menyimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh tuntutan pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kurang efektif terhadap kinerja terjadi karena individu yang menerima tingkat dukungan organisasi yang tinggi cenderung melebihi peran yang seharusnya mereka lakukan untuk membantu organisasi. Dalam perspektif ini, karyawan lebih cenderung menghargai perlakuan yang baik jika perlakuan tersebut bersifat sukarela, daripada sebagai hasil dari batasan eksternal seperti regulasi pemerintah, kontrak asosiasi, atau gaji kompetitif yang ditetapkan oleh atasan.<sup>17</sup>

Rangkuman beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa temuan mereka tidak selalu konsisten satu sama lain. Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang berperan sebagai variabel intervening atau moderating. Dengan kata lain, untuk menyelesaikan perbedaan dalam hasil penelitian tersebut, bisa dilakukan dengan menggunakan pendekatan kontijensi yang secara sistematis mengevaluasi berbagai kondisi atau variabel yang dapat memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan pengembangan karir dianggap sebagai instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. PT. Internusa Masterniaga merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang marketing dan penjualan fashion muslim yang berlokasi di kota Pati dalam melaksanakan pekerjaannya didukung dengan sumber daya manusia sebanyak 53 orang karyawan. Dari 53 karyawan tersebut terdapat 19 orang

---

<sup>16</sup> Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, and Endang Rusdianti, "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 3 (2019): 180.

<sup>17</sup> Agung Tri, Utomo Prodi, and Magister Manajemen, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ)," *Media Online* 3, no. 3 (2023): 603–614.

pendidikan terakhir (S1) dan 34 karyawan berlatar belakang pendidikan SMK.

Perusahaan ini memiliki visi dan misinya, adapun visinya yaitu menjadi perusahaan perdagangan nasional berkelas yang terpercaya dan terkemuka. Sedangkan misi perusahaan adalah memberikan produk yang berkualitas, harga yang kompetitif, dan kebermanfaatannya guna memastikan kepuasan pelanggan, menjalin kemitraan yang berkesinambungan, merancang ekosistem terintegrasi yang berfungsi menopang bisnis utama dalam perdagangan dan membangun keunggulan operasional melalui pemanfaatan sistem teknologi informasi (data analitik) guna mendukung proses bisnis yang efisien dan inovatif.

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang didapatkan peneliti dari salah satu pegawai PT Internusa Master Niaga tentang fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapangan. Pertama, Sudut pandang karyawan, komunikasi yang kurang antar karyawan, hilangnya tanggung jawab personal, serta hilangnya koordinasi antar sesama karyawan. Sehingga banyaknya karyawan yang mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kerjasama team (teamwork).

Rendahnya dukungan organisasi menjadi permasalahan kedua yaitu disebabkan oleh kurangnya pengakuan terhadap prestasi karyawan. Jarang sekali perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan ketika penghargaan diberikan, seringkali tidak sebanding dengan dedikasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Selain itu, dalam hal kebutuhan akan rasa aman, kurangnya fasilitas asuransi jiwa atau asuransi kecelakaan juga menjadi masalah yang signifikan bagi karyawan atau pegawai.

Perusahaan telah menetapkan dan menerapkan peraturan kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja, masih ada karyawan yang melanggar aturan. Contohnya, beberapa karyawan sering datang terlambat, menunda pekerjaan yang mengurangi efektivitas, atau meninggalkan kantor tanpa izin saat jam kerja. Terakhir, dengan meningkatnya persaingan di perusahaan, karyawan sering dipacu melebihi batas kemampuan fisik dan mental mereka. Hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak optimal serta kurangnya pengembangan, peningkatan karir, atau penghargaan yang dianggap sepadan dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dalam penelitian ini penulis mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan**

## **Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Perceived Organization Support* Sebagai Variabel Moderating pada PT. Internusa Master Niaga”.**

### **B. Rumusah Masalah**

Dalam menilai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organization support* sebagai variabel moderating, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Master Niaga?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Internusa Master Niaga?
3. Apakah disiplin kerja yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga?
4. Apakah pengembangan karir yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hal-hal berikut:

1. Menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga
2. Menguji dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga
3. Menguji dan menganalisis disiplin kerja yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga
4. Menguji dan menganalisis pengembangan karir yang dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Internusa Master Niaga

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka beberapa kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan akan pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan perceived organizational support sebagai variabel moderasi serta dapat memberikan landasan untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Internusa Master Niaga

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadikan sumber informasi dan sebagai bahan evaluasi serta acuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

b. Bagi IAIN Kudus

Diharapkan bisa memberi sumbangan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

**E. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulis, maka penulisan penelitian dalam skripsi ini akan membagi menjadi lima bab dan setiap bab terdiri dari sub-bab yang mengurai isi bab, yang mana antara bab I sampai bab terakhir merupakan uraian yang berkesinambungan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II : Landasan Teori**

Bab ini berisi uraian teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis pendekatan dan setting penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB IV : Analisis Dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang deskripsi data hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan variabel moderating dan pembahasan.

**BAB V : Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya.

