

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LOYALITAS, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN RAUDLATUL QUR`AN BATAM

Leti Marjanuardi<sup>1)</sup> dan Sri Langgeng Ratnasari<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Riau, Indonesia

email: [1leti.marjanuardi@yahoo.co.id](mailto:leti.marjanuardi@yahoo.co.id)

[2sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to study work motivation, increase loyalty to employee performance, improve career performance, and improve work discipline, loyalty, career development on the employee performance of the Batam Raudlatul Qur'an Foundation. This type of research is descriptive quantitative. Techniques collect data using a questionnaire. The study population was 49 employees with a sample of 49 employees, all of whom were selected, using saturated samples. The results showed that work discipline value  $t$  count  $2.043 > 1.679$  tables with a significant value of  $0.048 < 0.05$ , meaning that the work discipline is significant towards employee performance variables (Y), loyalty variables value  $t$   $0.410 < 1.679$   $t$  table with a significant  $0.684 > 0, 05$ , means that the work discipline is of insignificant importance to variable employee performance (Y), career development variable value of  $t$  arithmetic  $1.776 > 1.679$   $t$  table with a significant of  $0.684 > 0.05$ , meaning career development is not significant towards employee performance variable (Y), and  $F$  test results (simultaneous)  $2,722$  ( $F$  count)  $< 2,81$  ( $F$  table) and significant probability value of  $0,055 > 0,05$  means that work discipline, loyalty, and career development are simultaneously significant towards employee performance variables.*

**Keywords:** *career development; employee performance; loyalty; work discipline.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 49 karyawan dengan sampel 49 karyawan, yang dipilih secara keseluruhan, memakai sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja nilai  $t$  hitung  $2,043 > 1,679$  tabel dengan signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel loyalitas nilai  $t$  hitung  $0,410 < 1,679$   $t$  tabel dengan signifikan sebesar  $0,684 > 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel pengembangan karir nilai  $t$  hitung  $1,776 > 1,679$   $t$  tabel dengan signifikan sebesar  $0,684 > 0,05$ , berarti pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan hasil uji  $F$  (simultan)  $2,722$  ( $F$  hitung)  $< 2,81$  ( $F$  tabel) dan nilai probabilitas signifikan sebesar  $0,055 > 0,05$  berarti disiplin kerja, loyalitas, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja; kinerja karyawan; loyalitas; pengembangan karir.

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 26 Desember 2018*

*Disetujui : 30 Oktober 2019*

*[DOI : 10.22216/jbe.v4i3.3856](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.3856)*

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, setatus dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Yayasan Raudlatul Qur'an Batam merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, yang terdiri dari tiga lembaga yaitu:

1. Raudhatul Athfal (RA)
2. Madrasah Ibtidaiyah (MI)
3. Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Yayasan Raudlatul Qur'an Batam terdapat karyawan yang terdiri dari berbagai suku dan daerah, yang mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Disiplin kerja sangat diperlukan agar mendapatkan hasil yang lebih baik begitu juga dengan loyalitas dan pengembangan karir amatlah penting sebagai dukungan terhadap yayasan dan perkembangan baik bagi karyawan.

Berdasarkan observasi terhadap karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja masih belum optimal, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang terlambat setiap harinya lebih dari 10 karyawan.
2. Loyalitas karyawan belum optimal, hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang kurang memperhatikan penggunaan listrik. Pada saat karyawan pulang, lampu ruangan tidak dimatikan, dibiarkan menyala, demikian pula AC.
3. Pengembangan karir belum optimal, belum tersusunnya perencanaan dan pengembangan karir karyawan.

Hasil observasi di Yayasan Raudlatul Qur'an Batam seperti tersebut di atas, mendasari perlunya dilakukan penelitian ini.

### **Perumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam?
4. Apakah disiplin kerja, loyalitas, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam?

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **Loyalitas**

Ardiana, dkk (2012) menyatakan apabila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Sonia (2014:6) menyatakan bahwa kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini, dengan menyatakan bahwa loyalitas karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengembangan Karir**

Rivai (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam.
- H2 : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam.
- H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Yayasan Raudlatul Qur`an Batam.
- H4 : Disiplin kerja, Loyalitas, dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Yayasan Raudlatul Qur`an Batam.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam.

### **Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam yang berjumlah 49 orang.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam yang berjumlah 49 orang.

### **Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

### **Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Raudlatul Qur`an Batam yang berjumlah 49 karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS.

**Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya pengaruh Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Pengembangan Karir (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r > 0$ , artinya telah terjadi pengaruh yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.
2. Jika nilai  $r < 0$ , artinya telah terjadi pengaruh yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
3. Jika nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada pengaruh sama sekalian antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai  $r = 1$  atau  $-1$ , telah terjadi pengaruh linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:  $Kd = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	R hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja	X1. 1	0,61	Valid	0,765	Reliabel
	X1. 2	0,698	Valid		
	X1. 3	0,751	Valid		
Loyalitas	X2. 1	0,652	Valid	0,678	Reliabel
	X2. 2	0,632	Valid		
	X2. 3	0,483	Valid		
Pengembangan Karir	X3. 1	0,604	Valid	0,686	Reliabel
	X3. 2	0,48	Valid		
	X3. 3	0,444	Valid		
Kinerja Karyawan	X3. 4	0,459	Valid	0,774	Reliabel
	X3. 5	0,692	Valid		
	Y1. 1	0,695	Valid		
	Y1. 2	0,613	Valid		
	Y1. 3	0,709	Valid		
	Y1. 4	0,749	Valid		

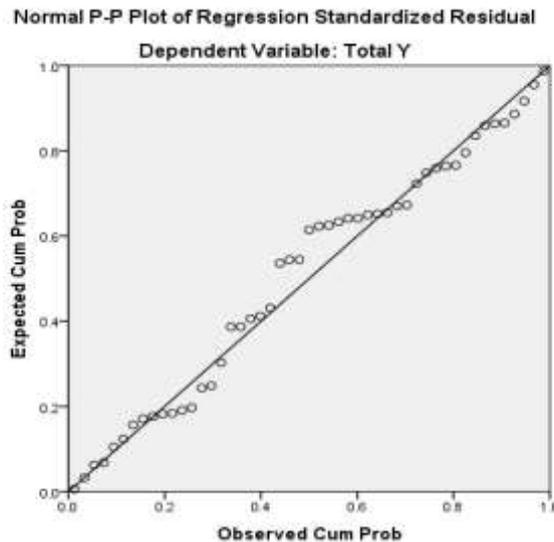
Sumber: hasil olahan data, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Grafik Normal P-P plot**

Pada Gambar 2 di atas dan memperhatikan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

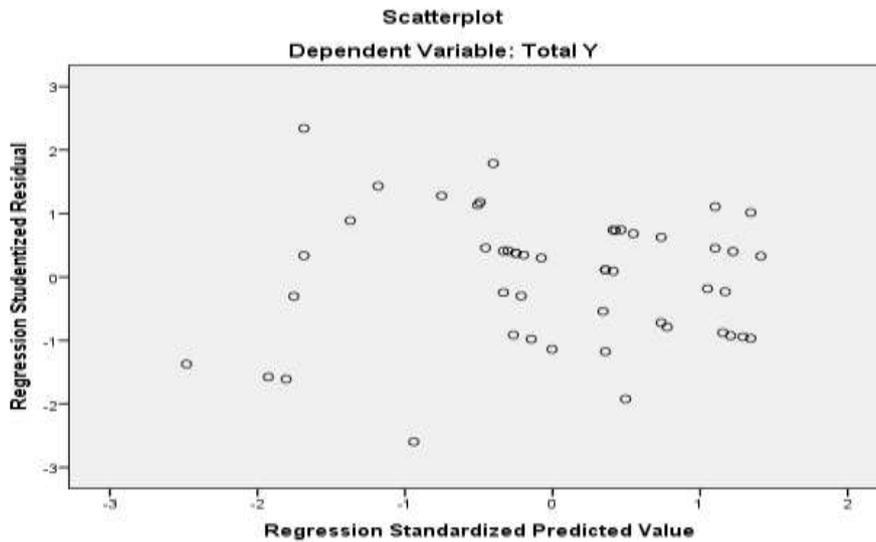
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0.621	1.610
Loyalitas	0.967	1.034
Pengembangan Karir	0.633	1.579

a. *Dependent Variable: Total Y*

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir masing-masing sebesar 1.610; 1.034; 1.579 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas

antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver. 20, 2018

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat dilihat penyebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.764	3.975		2.456	.018
Disiplin Kerja	0.439	.216	.354	2.034	.048
Loyalitas	0.078	.191	.057	.410	.684
Pengembangan Karir	0.344	.284	.342	1.776	.810

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 9.764 + 0.439X_1 + 0.078X_2 + 0.344X_3 + e$  penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstan memiliki nilai 9.764 ini menunjukkan jika disiplin kerja (X1), Loyalitas (X2), Pengembangan Karir (X3) nilai adalah nol maka Kinerja Karyawan sebesar 9.764.

2. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.439 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin 1% variabel Disiplin kerja akan meningkat nilai kinerja karyawan sebesar 0.439. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin meningkat Disiplin Kerja (X1) maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Loyalitas (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.078 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin 1% variabel Disiplin kerja akan meningkat nilai kinerja karyawan sebesar 0.078. koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Loyalitas (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin meningkat Loyalitas (X2) maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.044 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin 1% variabel Disiplin kerja akan meningkat, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0.044. koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya semakin meningkat Pengembangan Karir (X3) maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Uji t (Parsial)**

**Tabel 4**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.764	3.975		2.456	.018
Total X1	.439	.216	.354	2.034	.048
Total X2	.078	.191	.057	.410	.684
Total X3	.344	.284	.242	1.776	.810

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Ver.20, 2018

Hasil dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,034$  dengan tingkat signifikan  $0,048$ . Jadi diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,043 > 1,679 t_{tabel}$  dengan signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil dari tabel menunjukkan variabel X1 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,034$  dengan tingkat signifikan  $0,048$ . Jadi diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,043 > 1,679 t_{tabel}$  dengan signifikan sebesar  $0,048 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil dari tabel menunjukkan variabel X3 (Pengembangan Karir) diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,410$  dengan tingkat signifikan  $0,684$ . Jadi diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,776 > 1,679 t_{tabel}$  dengan signifikan sebesar  $0,684 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Analisis Uji F (Simultan)**

**Tabel 5**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	20.252	3	6.751	2.722	.055 <sup>b</sup>
	Residual	111.585	45	2.480		
	Total	131.837	48			

- a. Dependent Variable: Total Y
- b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Hasil Uji F memperlihatkan nilai F sebesar 2,722 (F hitung) < 2,81 (F tabel) dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,055 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.097

- a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1
- b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan Tabel 6 di atas memperlihatkan nilai R sebesar 0,392 dan dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa kontribusi nilai variasi nilai X1, X2 dan X3 dalam mempengaruhi variasi Y adalah sebesar 98 % sisanya yaitu 2 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 2,034 dengan tingkat signifikan 0,048. Jadi diperoleh nilai t hitung 2,034 < 1,679 t tabel dengan signifikan sebesar 0,048 < 0,05, yang berarti Ha dan Ho diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

**Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 0,410 dengan tingkat signifikan 0,684. Jadi diperoleh nilai t hitung 0,410 < 1,679 t tabel dengan signifikan sebesar 0,684 > 0,05, yang berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel loyalitas memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

**Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung 1,776 dengan tingkat signifikan 0,810. Jadi diperoleh nilai t hitung 1,776 > 1,679 t tabel dengan signifikan sebesar 0,810 > 0,05, yang berarti Ha dan Ho diterima. Berdasarkan kriteria diatas variabel

loyalitas memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

### **Pengaruh Disiplin kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari hasil uji F menunjukkan  $f$  hitung  $2,722 < 2,81$   $f$  tabel dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,055 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti secara simultan variabel disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

### **SIMPULAN**

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Regina (2010), Setiawan (2013), Prasa (2016), Liyas dan Reza (2017).
2. Loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Afriani (2017).
3. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Afriani (2017).
4. Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk setiap karyawan karena dengan disiplinlah mencerminkan keberhasilan seseorang. Sebaiknya yayasan menekankan lagi masalah disiplin di yayasan tersebut.
2. Loyalitas karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam belum berjalan dengan baik, sebaiknya perusahaan memberikan perhatian dan perbaikan kesejahteraan agar para karyawan lebih semangat lagi bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, dengan demikian maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir yang dilakukan oleh Yayasan Raudlatul Qur'an Batam belum berjalan dengan baik, untuk itu kedepannya sebaiknya Yayasan Raudlatul Qur'an Batam agar menyusun perencanaan dan pengembangan karir karyawan, serta memberikan kesempatan yang luas untuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel, indikator, dan ruang lingkup maupun jumlah pernyataan pada kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil yang lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani Fitri. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM FISIP* Vol. 4-Februari 2017. Hal 5.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, dkk. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Genesha*. Volume 4 Tahun 2016.
- Febriansyah, 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier Dan Komitmen Karier Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa.

*Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016.*

- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liyas N, dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume2, Nomor1*,
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi dan Rivai. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Gramedia.
- Pangasro A. dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Universitas Telkom. *Skripsi*. Bandung: Universitas Telkom.
- Prasa A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Semarang. Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro. *Skripsi*. Semarang: Universitas Dian Nusantoro.
- Regina A. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Setiawan Agung, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, Nomor 4.
- Shelvi, A. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sonia I. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. *Skripsi*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Pembahasan Instrumen*. Bandung: Penerbit Alfabeta