



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Bekasi

Fiqria Nur Ramadhan

fiqrianurramadan09@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Rycha Kuwara Sari

rychakuwarasari@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ferawaty Puspitorini

ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *rychakuwarasari@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of work discipline and career development on employee performance at the Bekasi City Public Works and Water Resources Agency. The method used is a quantitative approach with a multiple linear regression research design. Data were collected through questionnaires distributed to 172 employees and analyzed using SPSS software to test validity, reliability, and relationships between variables. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.399, while career development also has a significant effect with a coefficient of 0.361. The implication of this study is the importance of improving work discipline and career development programs in efforts to improve employee performance, which can be used as a basis for management policy making to create a more productive work environment..*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 172 pegawai dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,399, sedangkan pengembangan karier juga berpengaruh signifikan dengan koefisien sebesar 0,361. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peningkatan disiplin kerja dan program pengembangan karier dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Pengembangan Karier, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, organisasi, maupun instansi. Tanpa keberadaan SDM yang kompeten, pengelolaan perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi hambatan serta kesalahan dalam pelaksanaan tugas agar kinerja dapat ditingkatkan secara efektif (Brier & Jayanti, 2020). Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan pengelolaan SDM secara maksimal sebagai landasan dalam menyelesaikan masalah

dan mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai, yang tercermin dari kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara efisien. Ketika tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan perencanaan, maka perusahaan dapat dikatakan telah beroperasi secara efektif (Tanjung, 2021).

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja individu yang disesuaikan dengan tugas dan perannya dalam organisasi pada periode tertentu (Simarmata, 2020). Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila perusahaan memahami batas kemampuan pegawai serta menyesuaikan tugas dengan keterampilan dan waktu yang tersedia (ul Mauliddiyah, 2021). Kinerja yang berkualitas mencerminkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab sesuai keterampilan yang dimiliki. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai menaati peraturan serta norma yang berlaku (Muna & Isnowati, 2022). Disiplin yang baik berdampak positif terhadap pencapaian target dan efektivitas kerja (Hartono & Kusuma, 2020). Selain disiplin, pengembangan karier juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karier merupakan aktivitas yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan dan memberikan manfaat bagi individu maupun perusahaan melalui peningkatan kinerja, produktivitas, kepuasan, loyalitas, dan kreativitas pegawai (Dewi et al., 2020; Muna & Isnowati, 2022). Dengan adanya program pengembangan karier yang tepat, perusahaan dapat mendorong motivasi dan dedikasi pegawai sehingga mereka terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya (Sari et al., 2023).

Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air merupakan lembaga pemerintah daerah yang berfokus pada pembangunan, pemeliharaan, dan perbaikan infrastruktur jalan, jembatan, serta pengelolaan sumber daya air seperti bendungan, irigasi, dan kanal. Lembaga ini juga berperan dalam menjaga kelestarian sumber daya air melalui pengelolaan berkelanjutan untuk mencegah kekeringan dan banjir, sekaligus memastikan distribusi air yang merata bagi masyarakat. Program pembangunan infrastruktur yang dijalankan bertujuan untuk meningkatkan konektivitas antarwilayah, mendukung pertumbuhan ekonomi, serta menjaga kelestarian lingkungan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan adanya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, yang ditandai dengan keterlambatan kehadiran, ketidakpatuhan terhadap aturan, serta kebiasaan bersikap santai selama jam kerja. Kondisi tersebut mengakibatkan tugas-tugas pegawai tidak terselesaikan tepat waktu dan pekerjaan menjadi menumpuk. Tantangan utama yang dihadapi dinas ini adalah upaya peningkatan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh, ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) Kota Bekasi menunjukkan tren peningkatan selama periode 2022–2024. Pada tahun 2022 tercatat 92 kasus ketidakhadiran, meningkat menjadi 119 kasus pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 138 kasus pada tahun 2024. Peningkatan ini berdampak langsung terhadap berkurangnya jam kerja efektif yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai. Fenomena tersebut mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan datang ke kantor, pelanggaran ketentuan jam kerja, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mengakibatkan penumpukan pekerjaan dan kegagalan dalam mencapai target kerja secara tepat waktu. Selain itu, masih ditemukan perilaku seperti penggunaan jam kerja untuk kegiatan non-produktif dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Tindakan indisipliner yang terjadi secara berulang menandakan rendahnya kualitas kinerja terkait kedisiplinan kerja di lingkungan DBMSDA Kota

Bekasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak memiliki inisiatif pribadi untuk bekerja secara optimal dan masih membutuhkan teguran atau dorongan dari atasan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Selain disiplin kerja, faktor pengembangan karier juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Martino (2021) menegaskan bahwa pengembangan karier merupakan proses mempersiapkan pegawai untuk memegang posisi strategis di masa depan melalui perencanaan karier, pelatihan teknis dan manajerial, serta pemberian peluang promosi. Dalam konteks Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) Kota Bekasi, pengembangan karier dilaksanakan berdasarkan jenjang jabatan yang diatur melalui eselon dan golongan ruang, mulai dari pekerja harian lepas non-teknis hingga kepala dinas. Setiap jenjang jabatan mensyaratkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi tertentu, seperti penguasaan keterampilan teknis, sertifikasi pelatihan pengawasan, serta kemampuan manajerial sesuai bidang tugas. Meskipun struktur jenjang karier telah jelas, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pengembangan karier di DBMSDA belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Hal ini terlihat dari adanya keluhan mengenai minimnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, lamanya periode waktu promosi, serta persyaratan yang cukup ketat untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja pegawai karena mereka merasa stagnan dan kurang memiliki prospek pengembangan diri. Penelitian Fadili et al. (2020) menekankan bahwa pengembangan karier yang efektif seharusnya memberikan kesempatan eksplorasi, pemantapan, dan kesuksesan karier sepanjang masa kerja pegawai. Dalam praktiknya, pengembangan karier juga erat kaitannya dengan proses promosi jabatan, yaitu pengangkatan pegawai ke posisi lebih tinggi yang tidak hanya berfungsi sebagai apresiasi tetapi juga sarana meningkatkan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu melakukan evaluasi rutin, menyediakan program pelatihan, dan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi agar mereka merasa dihargai serta memiliki prospek karier yang jelas.

Permasalahan mengenai ketidakseimbangan antara disiplin kerja dan pengembangan karier kerap ditemukan pada instansi pemerintahan, termasuk di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Rendahnya tingkat disiplin kerja serta keterbatasan program pengembangan karier dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis mendalam untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Kedua, Mengetahui pengaruh pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Ketiga, Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Pengembangan Karir

Kinerja Pegawai

Hipotesis

H1: diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

H2: diduga pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi

H3: diduga disiplin kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran variabel secara cermat melalui analisis statistik sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan tanpa bergantung pada konteks waktu, tempat, dan situasi. Menurut Siroj et al. (2024), penelitian kuantitatif memiliki rancangan terstruktur yang mencakup fenomena dan masalah penelitian, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, instrumen, populasi dan sampel, serta teknik analisis yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang dijawab responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi yang berjumlah 300 orang. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2021). Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28181575
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.045
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.497
	99% Confidence Interval Lower Bound	.484
	Upper Bound	.510

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 475497203.

Sumber: Olah data primer (2025)

Nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2021).

Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.183	.862		2.532	.012		
	Disiplin Kerja	.399	.035	.568	11.249	<.001	.997	1.003
	Pengembangan Karir	.361	.034	.531	10.524	<.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Nilai konstanta sebesar 2,183 menunjukkan kinerja dasar pegawai ketika kedua variabel independen bernilai nol. Disiplin kerja memiliki koefisien 0,399 dengan nilai t sebesar 11,249 (sig. < 0,001) dan merupakan variabel yang paling dominan dengan Beta 0,568. Sementara itu, pengembangan karier memiliki koefisien 0,361 dengan nilai t sebesar 10,524 (sig. < 0,001) dan Beta 0,531. Model regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,183 + 0,399X_1 + 0,361X_2$, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja dan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja pegawai secara simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan dan program pengembangan karier menjadi faktor strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.183	.862		2.532	.012		
	Disiplin Kerja	.399	.035	.568	11.249	<.001	.997	1.003
	Pengembangan Karir	.361	.034	.531	10.524	<.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data primer (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,399 dengan t hitung 11,249 (sig. < 0,001), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seperti kepatuhan aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,361 dan t hitung 10,524 (sig. < 0,001). Hal ini berarti semakin baik pelatihan, promosi, dan jenjang karier yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Nilai Beta standar menunjukkan Disiplin Kerja (0,568) lebih dominan daripada Pengembangan Karier (0,531). Selain itu, nilai Tolerance dan VIF (0,997; 1,003) mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas. Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.228	2	184.614	112.415	<.001 ^b
	Residual	277.540	169	1.642		
	Total	646.767	171			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja

Sumber: Olah data primer (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,399 dengan t hitung 11,249 (sig. < 0,001), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seperti kepatuhan aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,361 dan t hitung 10,524 (sig. < 0,001). Hal ini berarti semakin baik pelatihan, promosi, dan jenjang karier yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Nilai Beta standar menunjukkan Disiplin Kerja (0,568) lebih dominan daripada Pengembangan Karier (0,531). Selain itu, nilai Tolerance dan VIF (0,997; 1,003) mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas. Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.566	1.282

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja

Sumber: Olah data primer (2025)

Hasil analisis regresi pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,756 mengindikasikan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan pengembangan karier dengan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,571 berarti 57,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,566 memberikan gambaran yang lebih akurat terkait pengaruh kedua variabel dengan mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan. Selain itu, Std. Error of the Estimate sebesar 1,282 menunjukkan tingkat deviasi prediksi model terhadap nilai aktual relatif rendah, sehingga model dianggap cukup baik. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun faktor lain juga turut memengaruhi.

KESIMPULAN

penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin optimal kinerja yang dicapai, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam bekerja. Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa

pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui pemberian jalur karier yang jelas, pelatihan, serta kesempatan promosi, yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Sementara itu, hasil pengujian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa kombinasi disiplin kerja dan pengembangan karier mampu menjelaskan 57,1% variasi kinerja pegawai, sehingga keduanya merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan diterimanya seluruh hipotesis penelitian, temuan ini dapat menjadi dasar perumusan kebijakan internal untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Al Gifari, M. F., & Hermana, C. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(04), 357–363.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Arikunto, S. (2021). Penelitian Tindakan Kelas: Edisi Revisi. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=-RwmEAAAQBAJ>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Bupu, Y. Y., & Wardani, D. (2024). The Influence of Career Development, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 16(2), 113–128. <https://doi.org/10.35384/jime.v16i2.559>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–8.
- Doni Marlius & Nora Yolinza. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301.
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Fitrotunnisa Febriani, D., Cahyani Abadi, I., & Rizki Antares, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication.

- Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140.
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Ghozali, I. (2021). Structural Equation Modeling dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 61–203.
- Hakim, S. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Di PLN Up3 Muaro Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 454–466.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Helen Novita Sari., Nur Rahmania., Mochammad Isa Anshori. 202. (2023). Pengembangan Karier dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Herlina, H., Amang, B., Hamzah, M. F., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Molindo Inti Perkasa Makassar. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 631–644.
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karier, P., Kerja, D., & Pegawai, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(01), 20–40. <https://doi.org/10.62668/jjar.v3i1.1016>
- Khair, M. F. A. & H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125.
<https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Kurniawan, R., & Kunci, K. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan , Kualitas layanan , Dan Nilai Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Restoran Seafood Di Kota Batam. 5(2), 1479–1489.
- Mahardika, K. P., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–17.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Martino, M. F. (2021). *Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada pegawai ninja xpress.*
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., Amin, M., Kumakauw, G. V., Mukuan, L. V., Kaawoan, J. S. D., Watania, M. T., & Maramis, J. B. (2022). the Effect of Employee Placement and Career Development on Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. 1891 *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Nurirjaya, T. F., Agustiyanta, D., Pd, M., Gontara, S. Y., & Or, M. (2023). *tubuh (IMT) terhadap kemampuan shooting Petanque The relationship factors of hands eye coordination , balance , arm length and body mass index (BMI) to Petanque shooting ability PENDAHULUAN Olahraga prestasi adalah olahraga yang membina dan mengembang.*
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putra, G. S. ., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan PERINDUSTRIAN Kota Padang. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani*, Juli, 146.
- Rini Wijayaningsih, Sofia Lorent Hutabarat, Zeinyta Azra Haroen, (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Safhira, A. M., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 734–738.
- Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Pamator Journal*, 13(2), 170–175. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513>
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di P.T. Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2507(February), 1–9.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, S., & Nasution, D. K. (2020). Hubungan Perilaku Keselamatan dan Iklim Keselamatan Terhadap Kinerja Keselamatan Pada Perusahaan Kontraktor Pertambangan. *Prosiding Tpt Xxix Perhapi 2020*, 557–566.
- Supratikno, S., & Santoso, R. A. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4), 530–549. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182>
- Tanjung, G. (2021). Bab I حض خ. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- ul L Mauliddiyah, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Sumber Daya Air Kota Bekasi. *Ul Mauliddiyah*, Nur, 6.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Winda Tetty Agustina Manullang, R. V. S., & Silalahi, E. et all. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Yunanti, S. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>