

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kota Ternate

Sofiya Rahakbau^{1,*}, Rahmat Sabuhari¹, Irfandi Buamonabot¹

¹Program Studi Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kahirun, Ternate, Indonesia

*Corresponding author Email: sofiarhkbw@gmail.com, rahmat.Sabuhari@unkhair.ac.id, irfandibbot@gmail.com

Received: 10 Januari 2026

Accepted: 30 Maret 2026

Available online: 25 April 2026

ABSTRACT

This research is motivated by the challenges of human resource management in government agencies, particularly related to discipline and career development optimization, which directly impact organizational performance. The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline and career development on employee performance at the Ternate City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Department, both partially and simultaneously. The method used was a quantitative approach with a multiple linear regression analysis model using SPSS software. The study population consisted of 115 employees, and data collection was conducted through questionnaires. The results showed that partially, work discipline had a positive and significant effect on employee performance (t -test 3.698; sig. 0.000). Similarly, career development had a positive and significant effect on performance (t -test 9.560; sig. 0.000). Simultaneously, these two variables play a significant role in increasing organizational effectiveness. The study's conclusion confirms that the better the level of discipline and career development programs implemented, the higher the resulting performance. It is recommended that agencies continue to improve disciplinary oversight and transparency in promotions to maintain positive employee performance trends.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena memiliki kemampuan berpikir rasional dan martabat yang harus dijunjung tinggi. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Ternate, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam menjalankan urusan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tantangan yang dihadapi saat ini adalah adanya fluktuasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan pengelolaan karir.

Kajian teori menunjukkan bahwa disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Penelitian oleh Putri (2015) mendukung bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian Muttaqin (2022) menunjukkan hasil berbeda di mana disiplin tidak berpengaruh signifikan jika lingkungan kerja tidak mendukung. Di sisi lain, pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu juga dianggap krusial dalam meningkatkan status dan kepuasan pegawai. Harlie (2012) menyatakan pengembangan karir berpengaruh nyata terhadap kinerja, meskipun penelitian Putri (2019) menemukan bahwa hal tersebut tidak selalu berpengaruh jika pegawai merasa sudah cukup dengan posisinya.

Fenomena di Dinas PUPR Kota Ternate menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*), di mana satu sisi instansi memperoleh penghargaan nasional atas prestasi infrastruktur, namun di sisi lain terdapat masalah kedisiplinan yang memicu pergantian pimpinan. Pengukuran kinerja dilakukan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) setiap tahun, namun masih ditemukan isu strategis seperti

belum optimalnya pemanfaatan ruang dan layanan publik. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Ternate. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi instansi terkait dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Waktu penelitian berlangsung selama kurang lebih sembilan bulan, terhitung mulai dari tahap persiapan pada Juni 2025 sampai dengan penyelesaian laporan akhir pada Februari 2026.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai pada Dinas PUPR Kota Ternate yang berjumlah 115 orang, terdiri dari 75 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat jumlah populasi yang dapat dijangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Instrumen utama pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai dengan pengukuran skala Likert 1-5. Sebelum data dianalisis, instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel melalui uji coba instrumen.

Prosedur analisis data diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), serta uji heteroskedastisitas (Glejser). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antar variabel. Signifikansi pengaruh diuji secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 30 guna memastikan keakuratan hasil dalam menjawab permasalahan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model memenuhi persyaratan kelayakan. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat

disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Toleransi sebesar 0,385 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,601 (< 10), yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen atau bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ringkasan hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Table 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient ^a		T	Signature	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient			
	B	Beta			
(Constant)	2.104	1,052	2,000	0.048	
X1	.191	0.062	.221	3,053	0.003
X2	0.344	0.036	0.696	9,622	0.001

Tabel 1, menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 2,104 + 0,191X1 + 0,344X2$. Hasil ini menunjukkan hubungan positif, di mana setiap peningkatan variabel disiplin dan pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis (H1, H2, dan H3) Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1): Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t yang dihitung sebesar 3,053, yang lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,003, yang berada di bawah standar 0,05.

Pengembangan Karir (X2): Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara statistik, temuan ini didukung oleh uji t sebesar 9,622 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang secara signifikan lebih rendah dari 0,05.

Pengaruh Simultan (X1 dan X2): Pengujian simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Ternate. Hasil ini didukung oleh uji F sebesar 239,812 dan tingkat signifikansi 0,000.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PUPR Kota Ternate. Hal ini divalidasi oleh nilai t yang dihitung

sebesar 3,053 yang lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,003. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis saja, tetapi sangat bergantung pada kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab waktu. Dalam lingkungan instansi yang berfokus pada pengembangan infrastruktur, disiplin merupakan landasan utama agar prosedur teknis berjalan sesuai standar, di mana disiplin tidak lagi dipandang sebagai kepatuhan yang kaku, tetapi lebih sebagai bentuk profesionalisme internal untuk menjaga kualitas hasil organisasi secara konsisten.

Aspek yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah pengaruh dominan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yang ditemukan jauh lebih kuat daripada variabel disiplin. Secara statistik, hal ini didukung oleh nilai t yang sangat tinggi yaitu 9,622 dengan tingkat signifikansi 0,001. Angka ini mencerminkan bahwa bagi karyawan di Kantor PUPR Kota Ternate, kepastian jalur karier, peluang promosi yang objektif, dan program pelatihan merupakan motivator non-materi yang paling efektif. Ketika suatu organisasi mampu menyelaraskan aspirasi pertumbuhan individu dengan kebutuhan kompetensi lembaga, akan tercipta hubungan timbal balik yang mendorong produktivitas kerja hingga tingkat maksimal.

Table 2. Hasil Statistik Deskriptif

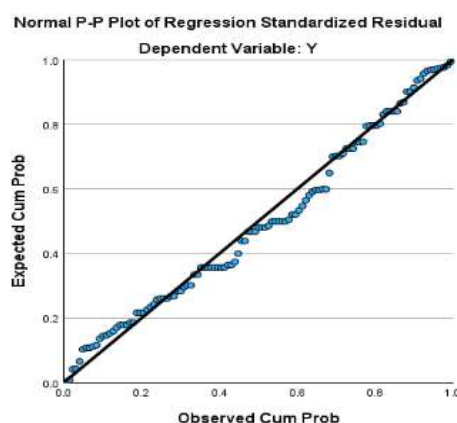
Statistics	Work Discipline (X1)	Career Development (X2)	Employee Performance (Y)
Mean	41.20	52.15	48.32
Std. Dev	4,27	6,842	5,120
Minimum	32	38	35
Maximum	50	65	60
N	115	115	115

Secara bersamaan, kombinasi disiplin kerja dan pengembangan karier terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 239,812 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini memperkuat teori bahwa efektivitas kerja di sektor publik tidak dapat dicapai hanya melalui satu aspek saja. Kantor PUPR Kota Ternate akan mencapai kinerja terbaiknya jika mampu menyeimbangkan pengawasan administratif melalui penegakan disiplin dengan dukungan untuk pertumbuhan diri karyawan melalui pengembangan kompetensi. Sinergi antara aturan yang ketat dan skema karier yang transparan

merupakan strategi terbaik untuk mempertahankan momentum kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Disiplin Kerja (X1): Memiliki nilai rata-rata 41,20. Ini menunjukkan bahwa, secara umum, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Ternate memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan Karier (X2): Memiliki nilai rata-rata 52,15. Nilai ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap peluang karier dan promosi di instansi tersebut berada dalam kategori baik. Kinerja Karyawan (Y): Memiliki nilai rata-rata 48,32. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Ternate telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi tetapi masih memiliki ruang untuk perbaikan melalui optimalisasi variabel independen.

Gambar 1, Menunjukkan pengolahan data menggunakan SPSS, ringkasan hasil uji normalitas disajikan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1, menunjukkan nilai signifikansi (Asymp.Sig. 2-tailed) sebesar 0,072. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05 (0,072 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3 berikut:

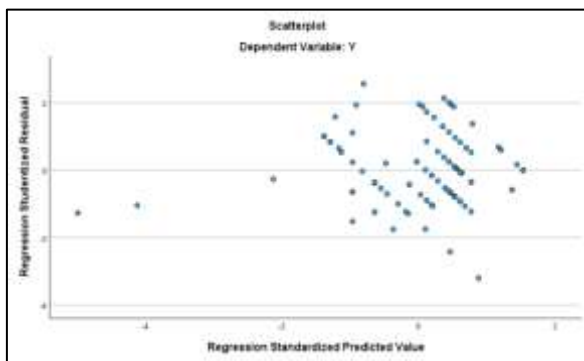
Tabel 3. Uji multikolinearitas

Coefficient ^a		
Model	Tolerance	Collinearity Statistics
		VIF
1	X1	0.385
	X2	0.385
		2,601

a. Dependent Variable: Y

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Alat uji yang digunakan adalah dengan memeriksa nilai Toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria ujinya adalah: jika nilai Toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak ada multikolinearitas.

Gambar 2, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) masing-masing memiliki nilai Toleransi sebesar 0,385, yang lebih besar dari 0,10 ($0,385 > 0,10$). Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 2,601, yang kurang dari 10 ($2,601 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas, sehingga variabel independen tersebut cocok digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam analisis regresi lebih lanjut.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2, menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik ini tidak membentuk pola yang jelas seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola teratur lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gangguan heteroskedastisitas, sehingga model ini memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam memprediksi pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Ternate, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi membentuk pola kerja yang teratur, sementara pengembangan karir yang jelas menjadi motivasi kuat bagi pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal. Temuan ini mengonfirmasi bahwa sinergi antara kepatuhan terhadap aturan organisasi dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai melalui jalur karir

adalah kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja instansi pemerintah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Ternate yang telah memberikan izin serta membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.

REFERENSI

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116–127
- Anjani, D. A. (2023): Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 384-394.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022): Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 58-69.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2016): Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Industrial Engineering*, 5(2), 419–428.
- Budiana, I M. A., Landra, N., & Puspita, N. M. D. (2021): Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(2), 167-186.
- Cahyanti, R. (2021): Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(2), 245-256.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021).167–186.
- Dinarwati, S. (2020): Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Subang. *The World of Financial Administration Journal*, 2(1), 1-15.
- Dirgantara, H., Sinaga, A. P., & Suprasa, I. (2021): Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 57–63.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(10), 7821-7828.
- Ghozali, I. (2010): *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hani, T, HAndoko. (2014): Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012): Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(2).
- Hasanah, N. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(1), 12-25.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.
- Herliansyah, N., & Rasjid, A. (2021): Analisis Strategi Penetapan Harga terhadap Keputusan Konsumen dalam Membeli Produk Semen PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Kota Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1 (Desember), 291–292.
- Jafar, A. A. (2021): Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon). *Doctoral Dissertation, STIE Malangkucecwara*, 2012, 1–23.
- Jantitya, S. V., & Sari, D. P. (2014): Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta). *E-Jurnal Teknik Industri International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Kurniawan, D. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Lestari, A. T., Indriyani, A., & Iskandar, K. (2022): Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6043–6054.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018): Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70.
- Massie, R. (2015): Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022): Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Mutaqqin, A. (2022): Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Nailul, Muna dan Sri Isnowati. (2022): 1119-1130. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.2
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022): Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- Nur Cahyanti, Nurul, (2021): MALANG Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pendahuluan Tinjauan Pustaka. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 1–7.
- Nuralinda. (2020): Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Nur, S. (2021). Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Implementasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 115-128.
- Rosmadi, M. L. (2021). Peningkatan Kinerja Melalui Pelatihan dan Motivasi SDM sebagai Aset Produktif. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 88-95.
- Saeu. (2018). Pengembangan Karir dalam Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 45-58.
- Setiawan, I. P., Purwaningrat, P.A., & Abiyoga, N.L. (2021): Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Movenpick Resort & SPA Jibaran Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*, 1(3), 962-974.
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022): Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636.
- Sugiharjo, R. J. (2016): Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 579–586.
- Sugiyono. (2022): *Pengertian Data Sekunder Menurut Beberapa Ahli*. Retrieved January from <https://dqlab.id/pengertian-data-sekunder-menurut-beberapa-ahli>
- Sugiyono. (2017): Penggunaan Media Monopoli Terhadap Peningkatan Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 3(1), 10.

- Supardi, E. (2016): Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023): Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618–630.
- Zulkarnain. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 67-80.