

Pengaruh Efek Kedisiplinan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPN Labuhanbatu

Ade Rahma Syafitri Ritonga¹, Zufrie², Yanto Zelibu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Rantauprapat, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

aderahmarit12@gmail.com¹, zufrieanhil@rocketmail.com², zfreeyanto@gmail.com³

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai,
Kedisiplinan Kerja,
Pengembangan Karir,
Komitmen, BPN
Labuhanbatu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, pengembangan karir, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Labuhanbatu. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh populasi pegawai BPN Labuhanbatu sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial, kedisiplinan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai BPN Labuhanbatu dapat dicapai melalui penguatan kedisiplinan kerja dan pengembangan karir yang terarah dan berkelanjutan.

Abstract

Keyword:

Employee Performance,
Work Discipline,
Career Development,
Commitment, BPN
Labuhanbatu

This study aims to analyze the influence of work discipline, career development, and commitment on employee performance at the Labuhanbatu National Land Agency (BPN) Office. Human resources are a key factor in achieving organizational goals, therefore, understanding the factors that influence performance is crucial. This study used a quantitative approach with a survey method of the entire population of 82 BPN Labuhanbatu employees. Data collection techniques were conducted through observation and questionnaires. The results of the regression analysis indicate that partially, work discipline and career development have a positive and significant effect on employee performance, while commitment has no significant effect. Simultaneously, these three variables together have a significant effect on employee performance. Therefore, improving the performance of BPN Labuhanbatu employees can be achieved through strengthening work discipline and directed and sustainable career development.

Copyright © 2025 Ade Rahma Syafitri Ritonga, Zufrie, Yanto Zelibu

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Menurut (Agussalim, 2021) Sumber daya manusia merupakan salah satu kelompok yang bertugas membantu suatu organisasi atau kantor dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia suatu organisasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat keberhasilannya. Pegawai manusia suatu organisasi memulai dan memutuskan setiap tindakan yang dilakukan dalam setiap kegiatan. (Romkye Manansal & Jantje L. Sepang, 2024) Komponen sumber daya manusia yang potensial, termasuk pemimpin dan karyawan, sangat penting bagi pola pekerjaan dan pengawasan suatu organisasi, yang merupakan kunci untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Devi & Wijayanto, 2023) Salah satu sumber daya yang paling krusial bagi pertumbuhan dan perkembangan suatu kantor atau lembaga adalah sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia adalah mereka yang menjalankan kegiatan dalam suatu kantor atau lembaga, maka manajemen diperlukan agar sumber daya manusia menjadi input yang akan menghasilkan hasil terbaik bagi suatu organisasi atau kantor. Menurut (Wayan et al., 2022) Setiap tugas akan dapat berhasil dengan sukses bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, suatu bisnis harus mempertimbangkan berbagai tuntutan dari setiap pekerja.

Menurut (Anistia Dewi Muflikhah et al., 2023) Kantor maju atau berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikontrol dan dinilai sehingga memudahkan dalam mendisiplinkan para tersebut. Menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) disiplin ditempat kerja adalah sikap idel yang secara tegas maupun tersirat menunjukkan rasa menghormati, berterima kasih, kepatuhan dan kepatuhan

terhadap peraturan. Sikap ini juga mengacu pada kesiapan untuk menerapkan aturan tersebut kedalam dunia pekerjaan.

Menurut (Ernanda, 2024) disiplin kerja dapat dilihat sebagai yang besar manfaatnya, baik untuk keuntungan organisasi maupun karyawan. Disiplin kerja akan menjamin bahwa organisasi menjaga ketertiban dan bahwa kegiatan dilakukan dengan lancar, sehingga menghasilkan hasil terbaik. Karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas. Menurut (Dame et al., 2023) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan bagian dari fungsi MSDM yang berperan penting bagi kemajuan suatu organisasi atau kantor, sebab semakin terjalin kedisiplinan para pegawai maka akan sangat berdampak positif terhadap keberlangsungan tujuan pegawai.

Kedisiplinan yang dilakukan oleh para pegawai juga berdampak terhadap pengembangan karir pegawai tersebut. Menurut (M Pondaag et al., 2024) Tujuan pengembangan sumber daya manusia berbasis pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Untuk memiliki tenaga kerja yang pengetahuan, keterampilan, dan bakatnya dapat memenuhi tuntutan bisnis baik saat ini maupun di masa mendatang, pelatihan merupakan salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut (Irawan et al., 2024) Karir yang baik dapat diraih dengan berbagai variabel pendukung, seperti pelatihan dan remunerasi, yang diperlukan untuk upaya mencapai karier atau prestasi kerja. Pengembangan karier karyawan akan dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi karena karier seseorang tidak akan maju jika mereka tidak meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial mereka, yang akan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih mudah.

Menurut (Hidayat et al., 2021) Komitmen kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan adanya komitmen kerja merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada kantor karena ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan akan memperbaiki komitmen pada kantor tersebut. Menurut (Daeng Masekre & Mashur Razak, 2021) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya ketika pekerja sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya, mereka akan diberi tanggung jawab yang lebih besar karena kantor menghargai kinerja mereka, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Ada juga yang berpendapat bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab komitmen bukan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja. Namun kenyataannya yang terjadi sekarang tidak sesuai dengan harapan, dimana pada kantor sering terjadi turnover yang mengakibatkan kantor menerima karyawan baru yang tidak sesuai dengan potensi dibidangnya yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak memiliki komitmen yang tinggi sehingga tidak dapat mencapai tujuan kantor tersebut.

Dalam hal ini komitmen tinggi sangat dibutuhkan kantor kepada para karyawannya dalam mencapai tujuan kantor dan mencapai kinerja yang terbaik. Menurut (Yulianti et al., 2024) Kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi suatu kantor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja juga membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten dan mendukung operasional karyawan kantor. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup kantor, sehingga kantor perlu mengembangkan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan kantor dan organisasi.

Karena karyawan pada hakikatnya adalah individu-individu dengan latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi, dan karakteristik lain yang berbeda-beda yang pada akhirnya akan bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sama, maka perlu dibangun kinerja yang optimal melalui disiplin kerja dan motivasi yang baik.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut (Manery et al., 2024) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Menurut (Sugiyono, 2021) sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik

secara observasi ataupun pengamatan langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan pemberian kuesioner pertanyaan kepada para pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Rantaprapat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Rantaprapat yaitu sebanyak 82 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Rantaprapat yaitu sebanyak 82 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,732	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,762	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,792	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,884	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,802	0,254	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,777	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,704	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,886	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,837	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,876	0,254	0,000	Valid
Komitmen (X3)	X3.1	0,932	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,896	0,254	0,000	Valid
	X3.3	0,946	0,254	0,000	Valid
	X3.4	0,904	0,254	0,000	Valid
	X3.5	0,926	0,254	0,000	Valid
Kinerja Pegaawai (Y)	Y.1	0,736	0,254	0,000	Valid
	Y.2	0,712	0,254	0,000	Valid
	Y.3	0,603	0,254	0,000	Valid
	Y.4	0,774	0,254	0,000	Valid
	Y.5	0,546	0,254	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,852	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,870	0,60	Reliabel
Komitmen (X3)	0,955	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen dan Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74453360
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.080
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,180 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.356	3.818		12.667	.000		
	Disiplin Kerja	.018	.114	.022	.156	.877	.889	1.125
	Pengembangan Karir	.097	.144	.095	.677	.501	.890	1.124
	Komitmen	-.044	.102	-.057	-.429	.669	.998	1.002

a. Dependent Variable: Promosi dan Demosi Jabatan

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.107	2.421		1.696	.095
	Disiplin Kerja	.007	.072	.013	.090	.928
	Pengembangan Karir	-.010	.091	-.016	-.115	.909
	Komitmen	-.095	.065	-.191	-1.458	.151

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.067	2.372		5.932	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.206	.073	.301	2.841	.006
	Pengembangan Karir (X2)	.209	.091	.244	2.297	.024
	Komitmen (X3)	-.073	.064	-.114	-1.133	.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif sebagai berikut: 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai T hitung 2.841 > 1.6645 T tabel dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y); 2) Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai T hitung 2.297 > 1.6645 T tabel dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Dengan demikian variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y); 3) Variabel Komitmen (X3) memiliki nilai T hitung $-0.114 < 1.6645$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.261 > 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.528	3	30.176	6.893	.000 ^b
	Residual	341.472	78	4.378		
	Total	432.000	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung $6.893 > 3.06$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor BPN Labuhanbatu.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut: 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai T hitung 2.841 > 1.6645 T tabel dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y); 2) Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai T hitung 2.297 > 1.6645 T tabel dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$. Dengan demikian variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y); 3) Variabel Komitmen (X3) memiliki nilai T hitung $-0.114 < 1.6645$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.261 > 0.05$. Dengan demikian variabel Komitmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan dari hasil Uji Regresi Linear berganda atau dari hasil Uji F atau secara simultan (bersama-sama) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor BPN Labuhanbatu yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen terdapat hasil F hitung $6.893 > 3.06$ F tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hasil dari uji F variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan

Komitmen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor BPN Labuhanbatu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Kantor BPN Labuhanbatu, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti prosedur kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal; 2) Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, promosi jabatan, dan pembinaan profesional memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas; 3) Komitmen Pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi cenderung memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan kantor; 4) Secara simultan, ketiga variabel kedisiplinan kerja, pengembangan karir, dan komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai di Kantor BPN Labuhanbatu memerlukan perhatian terhadap ketiga aspek tersebut secara bersamaan.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Phd Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(4), 721–743. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10530872>
- Agussalim, M. I. M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat*. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Anistia Dewi Muflikhah, Bayu Kurniawan, & Rita Meiriyanti. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kedisiplinan Yang Dimoderasi Oleh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Informa Queen City Semarang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 198–205. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.450>
- Arman, M. I. M. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene*. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/issue/view/253>
- Daeng Massekre, & Mashur Razak. (2021). *Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kualitas Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar*. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jmmni/article/view/1454>
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 11(2), 2021.
- Devi, P. P. C., & Wijayanto, P. (2023). Efek Kedisiplinan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir: Studi Pada Pt Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 298. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1528>
- Elisabet, O., Jurusan, L., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Manado Mitra Mandiri*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/27316>
- Ernanda, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jeb/article/view/432>
- Fadhel Adam Syahaical, & Nur Achmad. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt X Jakarta Pusat. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284>
- Frizky Martino, M., & Urip Wahyuni, D. (2024). *Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Ninja Xpress Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia* (Stiesia) Surabaya. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5941>
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *Antasena: Governance And Innovation Journal*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>
- Handayani Gusti, D., Syarif, S., Arief, S., & Salim Sultan, M. (2022). *Dampak Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening*. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jeb/article/view/432>

Innovative.Org/Index.Php/Innovative/Article/View/18470

- Hatidah, & Agung Indriansyah. (2023). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang Hatidah Politeknik Darussalam, Indonesia*. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif. Vol. 1 No. 1 (2023)
- Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Ekonomi, F., Universitas, B., & Karangturi, N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang*. 2(2). Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif.
- Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2).
- Irawan, I., Aprianti, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S. (2024). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gudang Garam Tbk Kota Bima. In *Jurnal Ekonomi Revolusioner* (Vol. 7, Issue 6).
- M Pondaag, D. N., K Lengkong, V. P., Saerang, R. T., Pondaag, D. N., Lengkong, V. P., & Trifena Saerang, R. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara)*. 12, 651–660.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Emba*, 6(4), 2024.
- Namora, I., Siregar, P., Selvy, H., Roles, G., Angga, E., & Abstrak, I. A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa* (Vol. 5). [Http://Ejournal.Lmiimedan.Net](http://Ejournal.Lmiimedan.Net)
- Netral Hondo. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Nias Selatan.
- Novi Yuspitawati, A. G. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Prima Artha Utama*. Jurnal Lppm Unindra Vol 11, No 2 (2024)
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V1i1.18>
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V24i2.5490>
- Rarung, N. E. A., Ventje, W. A. A., Program, T., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 3).
- Romkye Manansal, & Jantje L. Sepang. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2024.
- Sugiyono. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan PT Maju Jaya Cinere. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Wahyono, T., & Chaerul Rizky, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21451>
- Wahyuningisih, A. S. W. (2025). Indonesian Research Journal on Education. In *Indonesian Research Journal on Education* (Vol. 5).
- Wayan, N., Sulianingsih, W., & Firmani, P. S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7122067>
- Yulianti, H., Ramly, M., & Selong, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. China Comservice Indonesia Cabang Makassar. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1).