
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Wiwin¹, Raflin Hinelo², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: wiwinpratiwi596@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the influence of Career Development on the Performance of Gorontalo City Education Office Employees directly or simultaneously. The approach in this study is quantitative with the field research method Data collection in this study was carried out by questionnaire. The number of samples was 73 people obtained by the descriptive process of variables. The data analysis in this study is simple regression inferential analysis. The results of the study show that Career Development can be seen from the results of the hypothesis test using the t-test showing positive values which means that partially career development has a positive influence on employee performance, or it can be said that career development can make employee performance better than before. Then with the results of the research that has been carried out based on the results of the determination coefficient test, a determination coefficient value of 0.415 which means that the influence of the independent variable (Career Development) on the bound variable (Employee Performance) is 41.5%. Based on the results of the research on employees of the Gorontalo City Education Office, it was obtained that the descriptive results of the variables for Career Development consist of three indicators, namely training, promotion and mutation, these three variables can be seen that each indicator has a different instrument by getting a different perception from each respondent with good category results. Of these three indicators, it is known that the one with the *highest mean* value is in the training indicator, this is because training greatly affects employee performance, the purpose of training is to encourage employee performance to be better, training can help employees in improving their skills, knowledge, and ability to carry out job tasks.

Keywords: *Employee Performance; Career Development*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode penelitian lapangan (field research) Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 73 orang yang diperoleh proses deskriptif variabel. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis inferensial regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dapat di lihat dari Hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai positif yang berarti secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dapat dikatakan pengembangan karir dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kemudian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,415 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 41,5%. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, diperoleh bahwa hasil deskriptif variabel untuk Pengembangan Karir yang terdiri dari tiga indikator yaitu pelatihan, promosi dan mutasi, ketiga variabel ini terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki instrumen yang berbeda-beda dengan mendapatkan persepsi yang berbeda dari setiap responden dengan hasil kategori baik. Dari ketiga indikator ini diketahui yang memiliki nilai *mean* tertinggi ada pada indikator pelatihan hal ini karena pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, tujuan dari pelatihan untuk mendorong kinerja pegawai agar menjadi lebih baik adanya pelatihan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Kinerja (*Performance*) merupakan untuk kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai (Rahardini, 2020:101). Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Savira (2022:22) menyatakan kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Azizah & Ratnaningsih, 2020:39). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2019: 94).

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 2019:2). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2021:9).

Novia (2021:1) mengatakan bahwa Pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Kinerja juga merupakan tanggung jawab dan penyelesaian tugas dari sekelompok orang dalam suatu organisasi. Proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengembangan karyawan secara individual dalam hal kepangkatan dan jenjang jabatan dapat dicapai dalam masa kerja tertentu melalui penilaian kinerja karyawan yang baik dan bukan hanya dilihat dari hasil yang sudah dikerjakannya. Tugas karyawan harus mewujudkan pengembangan karir secara individu dan merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia secara organisasi. Para pekerja yang potensial diberikan bantuan untuk mencapai jenjang karir sesuai dengan usahanya mewujudkan pengembangan karir supaya organisasi mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif. (Sadili Samsudin, 2023: 140).

Berkaitan dengan hal itu, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, tentunya juga menuntut agar tercapainya kinerja yang optimal dari para pegawai agar sasaran yang di harapkan dapat dicapai dan terlaksana dengan baik. Berikut adalah penilaian sasaran kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Tabel 1.1. Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo per 31 Desember Pada 2021-2023

No	Sasaran Kerja Pegawai	2021		2022		2023	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Kerja sama	100%	70%	100%	70%	100%	75%
2	Kualitas	100%	75%	100%	70%	100%	83%
3	Kuantitas	100%	82%	100%	85%	100%	75%
4	Disiplin	100%	73%	100%	75%	100%	83%
5	Tanggung Jawab	100%	75%	100%	75%	100%	82%

Sumber data: data internal (SKP) Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang di nilai belum memenuhi target yang ingin dicapai. Contohnya sasaran yang ingin dicapai ditargetkan 100% ternyata hasil capaiannya kurang dari 100%. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Berdasarkan pengamatan sementara terkait hal tersebut masing-masing masih belum mencapai taraf yang diharapkan. Fakta lapangan yang terjadi adalah (a) pegawai terlihat bekerja secara individu dan kurang memperhatikan rekan kerjanya yang menegerjakan pekerjaan lebih banyak darinya. (b) tidak mematuhi jam kantor, misalnya datang ke kantor terlambat dan pulang kantor lebih awal.

Tabel 1.2. penilaian kinerja pegawai periode tahun 2022 dan 2023

Imbalan penilaian kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Kurang	0	0	0	0
Cukup	20	14.38	18	12.95
Baik	70	30.35	76	54.67
Memuaskan	30	21.58	35	25.17
Sangat memuaskan	19	13.66	10	7.19
Jumlah	139	100	139	100

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas, dapat dijelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2022 dimana hanya 19 orang pegawai (13.66%) yang mendapat nilai kategori sangat memuaskan, bila dibandingkan dengan tahun 2023 sebanyak 10 orang pegawai (7.19%) dengan nilai sangat memuaskan. Sementara itu penilaian kategori memuaskan mengalami peningkatan dari 30 orang pegawai (21.58%) yang mendapat nilai memuaskan menjadi 35 orang pegawai (25.17%) di tahun 2023. Namun untuk kategori penilaian baik juga mengalami peningkatan yaitu dari 70 orang pegawai (30.35%) ditahun 2022 menjadi sebanyak 76 orang pegawai (54.67%) ditahun 2023. Sedangkan penilaian kategori cukup juga mengalami perubahan dari 20 orang pegawai (14.38%) di tahun 2022 menjadi 18 orang pegawai (12.95%) di tahun 2023. Ringkasan fenomena ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai.

Fakta dilapangan mengenai pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa sulitnya pegawai untuk berkembang. Salah satu penyebabnya adalah sulitnya izin belajar dalam meningkatkan pendidikan pegawai menjadi lebih tinggi untuk meningkatkan karirnya. Selain itu faktor masa kerja masih menjadi faktor yang dominan dalam pengembangan karir meskipun banyak pegawai yang bermasa kerja relatif sedikit dengan kompetensi yang baik namun masih belum diperhitungkan dalam pengembangan karir. Berkaitan dengan permasalahan pengembangan karir yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga menyulitkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu pegawai yang telah lama menempati satu bidang tertentu juga belum dilakukan rotasi pekerjaan sehingga pegawai tersebut merasa bosan dan dapat mengganggu kinerjanya.

Penilaian sasaran kerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun. Dilakukan pada setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir Januari tahun berikutnya, hal ini merupakan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti. Dalam hal berkomitmen dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi itu sendiri perusahaan masih bergantung pada masing-masing pegawai.

Sebagai lembaga yang sudah berdiri sendiri cukup lama, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tentu juga memiliki pengembangan karir yang dijadikan panduan oleh pegawainya. Namun untuk diterapkan pengembangan karir pada pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memang belum semuanya diterapkan oleh pegawai, dan ada beberapa dan pengembangan karir yang sudah diterapkan pegawai. Diantaranya yaitu bersifat sopan, ramah, dan cekatan dalam menyelesaikan masalah yang ada.

Berdasarkan fenomena diatas yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai, maka ada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Linda Kartini 2023:34)

berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan (Sugiyono 2018:109). Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian survey dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,359	7,685	4,211	,000
	pengembangan karir	,678	,096	,644	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 32.359, sedangkan nilai pengembangan karir sebesar 0,678. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_x + e$$

$$Y = 32,359 + 0,678X$$

Hasil persamaan diatas dapat dikatakan konstanta sebesar 32,356 yang artinya bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Pegawai sebesar 32,356. Koefisien regresi X sebesar 0,678 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai pengembangan karir maka kinerja pegawai akan bertambah 0,678. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pengembangan karir (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Reliabilitas

(Payadnya dan I Gusti 2018:154) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menunjukkan indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan demikian suatu tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS 20.0. berikut hasil pengujian :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Pengembangan Karir	0.983	0,6	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0.974	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal. Berikut hasil pengujiannya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data

No.	Normal Parameters		Most Extreme Differences		Asymp.sig. (2-tailed)
	Std. Deviation	Absolute	Positif	Negative	
1	13,67448153	0,086	0,086	-,076	0,646

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $>0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $<0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas 0,646 yang berada di atas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal itu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T tabel dengan T hitung dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 : diterima (H_1 : ditolak) jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sama dengan 5% (0,05).
- H_0 : ditolak (H_1 : diterima) jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sama dengan 5% (0,05)

Tabel 4.12 Hasil Uji-t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	32,359	7,685		4,211	,000
	pengembangan karir	,678	,096	,644	7,102	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Olahan, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung 7.102 lebih besar dari nilai t-tabel 1,666 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t \text{-hitung} > t \text{-tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Koefisien Determinasi

Regresi linier adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut hasil pengujian :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,407	13,770

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,415 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 41,5%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, bahwa hasil analisis data persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 32,359 + 0,678X$, dapat disimpulkan bahwa hal ini dapat menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kinerja pegawai berada dalam satu garis yang lurus, artinya bahwa apabila pengembangan karir naik maka kinerja pegawai juga ikut naik, sebaliknya apabila pengembangan karir turun maka kinerja pegawai juga ikut turun. sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari semakin baik penerapan pengembangan karir suatu organisasi. sebaliknya apabila penerapan pengembangan karir tidak baik tentunya dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai positif yang berarti secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dapat dikatakan pengembangan karir dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kemudian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,415 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 41,5%.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, diperoleh bahwa hasil deskriptif variabel untuk Pengembangan Karir yang terdiri dari tiga indikator yaitu pelatihan, promosi dan mutasi, ketiga variabel ini terlihat bahwa masing-masing indikator memiliki instrumen yang berbeda-beda dengan mendapatkan persepsi yang berbeda dari setiap responden dengan hasil kategori baik. Dari ketiga indikator ini diketahui yang memiliki nilai *mean* tertinggi ada pada indikator pelatihan hal ini karena pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, tujuan dari pelatihan untuk mendorong kinerja pegawai agar menjadi lebih baik adanya pelatihan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini diartikan bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan pelatihan, mereka akan lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai yang akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan instansi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran, sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
Pelaksanaan mutasi perlu dilakukan secara objektif agar pegawai dapat dengan mudah beradaptasi dengan tugas baru mereka. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tidak membebani pegawai secara berlebihan dan memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Dengan

penyesuaian tersebut, diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dalam peningkatan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

- a. Memperhatikan aspek kuantitas dalam penilaian kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai, instansi dapat menetapkan target yang jelas dan realistis mengenai jumlah tugas atau unit pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, perlu dilakukan pelatihan yang berfokus pada efisiensi kerja, penggunaan teknologi yang mendukung, dan pengelolaan waktu yang baik. Memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai atau melebihi target kuantitas juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, kuantitas kerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai dimana variabel-variabel tersebut berpengaruh baik secara parsial. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya mencari atau menggunakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini dan selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambah jangkauan penelitian dengan jumlah responden sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih terlihat jelas pengaruh atau tidaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423-432.
- Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29-39.
- Helmi, Fadila, A. (2016). Disiplin Kerja. *Bultin Kerja*, 4, 32-42.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428-503.
- Sunarsi, D., Rizka Akbar, I., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). Effect of motivation and discipline on employee performance in Yogyakarta tourism office. *International Confrence on Goverment Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 6(2), 1-7.
- Annisa, N., Nurdin, A., Tihardimanto, A., Rimayanti, U., & Ahmad, A. (2024). Open access Open access. *Citizen-Based Marine Debris Collection Training: Study Case in Pangandaran*, 7(4), 56-61.
- Amalia, Eva, and Muhammad Rudiansyah. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 3(2):94-102. doi: 10.35130/jrimk.v3i2.69.
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu
- Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136-144. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bernantha Juverga. (2018). *Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Bintan*. 10(2), 1-15. http://repository.umrah.ac.id/1813/1/BERNANTHA_JUVERGA-110565201078-FISIP-2018.pdf

- Harefa, P., & Telaumbanua, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Gunungsitoli. *Jesya*, 6(1), 1001–1009. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1055>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Iin Nor Hania. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Kota Makassar. *Sosial Dan Politik*, 4, 1–104. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/9862-Full_Text.pdf
- Kahar, D. S., Ansar, A., & Arifin, A. (2021). Hubungan Kompetensi Professional dan Pelayan Prima dengan Kinerja Pegawai. *Student Journal of Educational ...*, 1, 17–27. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/view/859%0Ahttps://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/download/859/210>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dansistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 842–851.
- Peuuma, M. K. U., FoEh, J., & ... (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi *Jurnal Ilmu ...*, 4(5), 665–670.
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–10.
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (2023). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 233–238. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3921>
- Syafrina, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan

- Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tari Utama, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.449>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh%20Disiplin%20Kerja%20Dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Pertamina%20Persero%20Refinery%20Unit%20IV%20Cilacap)
- Wahida, Azhari, A., & Asniwati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. *JPMI: Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 115–127.
- Wahyu, F., Prayitno, M., Ahmad, M., & Kusuma, C. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo*. 7(1), 197–209.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, 3(1), 354–363. <http://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/154%0Ahttps://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/download/154/168>
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
- Merchant, K. A., & der Stede, W. A. (2017). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives* (4th ed.). Pearson.
- Simons, R. (1995). *Levers of Control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal*. Harvard Business School Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zimmerman, J. L. (2010). *Accounting for Decision Making and Control* (7th ed.). McGraw-Hill Education.