

## ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS UPT LABORATORIUM DAN PELAYANAN KESEHATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Daniel

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [danielmanggo31@gmail.com](mailto:danielmanggo31@gmail.com)

Sukardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [Sukardisempd@gmail.com](mailto:Sukardisempd@gmail.com)

Sudirmman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [dirman@yahoo.co.id](mailto:dirman@yahoo.co.id)

### *Abstract*

*This study aims to analyze the influence of career development, work motivation, and work discipline on employee performance at the Regional Health Service Laboratory Office of South Sulawesi Province. Career development helps employees enhance their skills and opportunities for promotion, thereby positively impacting employee performance and ensuring they are prepared and motivated to perform their duties. High motivation encourages employees to be more diligent, creative, and responsible, thereby improving their performance. Work discipline reflects responsibility, adherence to rules and work hours, and can directly impact accuracy and produce high-quality employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data is collected through the distribution of questionnaires to 63 respondents from a total population of 165 employees. The data analysis techniques used were multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the study indicate that, partially, the variables of career development, work motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on improving employee performance. This can provide practical implications for agency management to continue developing structured career programs, creating a motivating work environment, and consistently enforcing discipline to improve productivity and the quality of public services. Thus, this study can serve as a foundation for formulating more effective and performance-oriented human resource management strategies. (font Aptos Narrow, 12 pt, italic, space 1,15 written in Indonesians and English).*



**Keywords:** *Career Development, Motivation, Discipline, Employee Performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan karir membantu pegawai meningkatkan kemampuan dan peluang untuk naik jabatan, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai serta siap dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan terhadap aturan dan waktu kerja, dapat berdampak langsung pada ketepatan dan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuisioner pada 63 responden dari total populasi sebanyak 165 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini dapat memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen instansi untuk terus mengembangkan program karir yang terstruktur, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, serta menegakkan kedisiplinan secara konsisten guna meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kinerja.

**Kata Kunci:** Pengembangan karir, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek pokok dalam suatu organisasi, karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya mengatur aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga berperan strategis dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan motivasi, dan membentuk perilaku kerja pegawai secara menyeluruh. Dalam konteks organisasi sektor publik, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting dalam (MSDM) adalah pengembangan karir, yang merujuk pada proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, wawasan, dan kapasitas pegawai agar siap



menghadapi tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Secara umum, pengembangan karir mencakup dua sisi, yaitu kepentingan individu dan kebutuhan organisasi. Bagi individu, pengembangan karir merupakan bentuk aktualisasi diri dan peningkatan status profesional. Bagi organisasi, hal ini menjadi instrumen untuk membentuk pegawai yang loyal, kompeten, dan produktif. Dalam praktiknya, pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan, rotasi jabatan, promosi, bimbingan karir, maupun peningkatan jenjang pendidikan. Jika pengembangan karir dikelola dengan baik, maka pegawai akan memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Secara umum, motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi dapat muncul dari kebutuhan dasar (seperti upah), pengakuan (seperti penghargaan), hingga aktualisasi diri (seperti pencapaian). Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.



menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang startegi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian insentif, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berkembang.

Faktor lain yang turut berperan penting adalah disiplin kerja, yang pada dasarnya merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin secara umum mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki kesadaran dan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi tercermin dalam ketepatan waktu, ketataan terhadap perintah atasan, serta perilaku kerja yang teratur dan konsisten. Dalam lingkungan kerja sektor publik seperti unit pelayanan kesehatan, kedisiplinan sangat diperlukan untuk menjamin keberlangsungan layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pembentukan budaya disiplin harus menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja, berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Secara umum, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan standar dan indikator yang telah ditentukan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Dalam instansi pelayanan publik, kinerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan akuntabilitas pegawai dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Kinerja yang baik, bukan cuma ditentukan berdasarkan kemampuan teknis, akan tetapi faktor lain yang memberikan pengaruh seperti kondisi lingkungan kerja, semangat, serta kedisiplinan pegawai. Dalam konteks Unit Pelaksana Teknis (UPT) Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah



Provinsi Sulawesi Selatan, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Instansi ini memiliki peran penting dalam mendukung layanan kesehatan preventif maupun kuratif, sehingga memerlukan pegawai yang profesional, berdedikasi, dan berkinerja tinggi. Namun, masih ditemukan atau diduga tantangan seperti rendahnya motivasi kerja, belum optimalnya pengembangan karir, dan lemahnya budaya disiplin yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas UPT Laboratorium Dan Pelayan Kesehatan Daerah Provinsi Sulwasi Selatan.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran prakti mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta menjadi acuan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat dan berorientasi pada kualitas kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai di UPT tersebut. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik regresi berganda untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel independen (pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kerja pegawai melalui kebijakan yang mendukung pengembangan karir, motivasi dan disiplin kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Wijaya Kusuma Raya Banta- bantaeng Kecapamatn Rappocini. Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan Data penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu: Data primer adalah data yang berasal dari objek penelitian. Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari responden dengan menjawab kuisisioner. Data ini bersumber dari pegawai Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari organisasi atau instansi yang berupa dokumen-dokumen serta informasi yang berkaitan dengan penelitian. Data yang dimaksud adalah jumlah pegawai yang ada pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi diantaranya:



Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung dalam mengamati pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadapi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar yang berisi pernyataan untuk diisi oleh masing-masing responden dengan harapan responden akan memberikan jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut.

**Taber 1. Skor Jawaban Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber, Sudaryono, 2018

Dokumentasi adalah dokumen yang diambil seperti sejarah perkembangan instansi, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Sugiyono (2021), populasi merupakan daerah gereneralisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas serta ciri tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari setelah itu ditarik kesimpulanya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Metode ini ialah metode pengambilan sampel bersumber pada kriteria tertentu maupun dengan pertimbangan tertentu. Metode ini ialah salah satu metode *non probability sampling* dimana metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan / peluang sama untuk faktor atau pun anggota populasi buat diseleksi jadi sampel. Jadi, sampel (Sugiyono 2021)Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini ialah Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berstatus ASN.

Untuk menetukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan formulah Slovin untuk mengukurnya, (Hendryadi et al., 2019):



$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Total populasi

e = Toleransi kesalahan

Terdapat dua ketentuan pada rumus slovin dalam menentukan toleransi kesalahan, yaitu :

1. Nilai e = 10% (0,1) apabila populasi dalam jumlah yang besar.
2. Nilai e = 20 (0,2) apabila populasi jumlah yang kecil.

Rumus slovin digunakan jika populasi diketahui. Disamping itu, menurut ,(Hendryadi et al., 2019).Jika jumlah populasi digunakan terlalu besar saat pengambilan sampel secara langsung, maka formula slovin dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan.

Berdasarkan data, pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 165 organ ASN tahun 2025. Jumlah pegawai pada populasi ini yang tergolong besar. Oleh karna itu, toleransi kesalahan dalam penelitian ini menggunakan 10% (0,1). Untuk mengetahui sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dalam perhitungan berikut.

$$\begin{aligned} n &= \frac{165}{1+165(0,10)^2} \\ &= \frac{165}{1+165 \cdot 0,01} \\ &= \frac{165}{1+1,65} \\ &= \frac{165}{2,65} = 62,26 \end{aligned}$$

Pada perhitungan perhitungan rumus slovin didapatkan sebesar 62,26 yang diartikan bahwa peneliti membutuhkan 63 sampel responden.

Menurut Sugiono (2021) variabel penelitian adalah segalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penulisan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulanya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas(variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas yang dimaksud adalah Pengembangan karir, Motivasi, dan Disiplin kerja (X) dan kemudian variabel terikat adalah Kinerja pegawai(Y).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskripsi identitas responden

#### *Identitas responden*

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang dari seluru total pegawai Dinas di UPT. Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 165 orang. Dalam Penelitian ini terdapat 3 karakteristik yang dikelompokan menurut jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

**Tabel 2. Presentase responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	21	33,33%
Perempuan	42	66,67%
Total	63	100%

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dilihat bahwa presentase responden dominan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang dari 63 responden dengan presentase 66,67%, Kemudian jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dari 63 responden dengan presentase 33,33%. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah perempuan.

**Tabel 3. Presentase responden berdasarkan usia**

Kelompok usia	Frekuensi	Presentase
35-40	8	12,7%
41-47	22	34,9%
48-55	33	52,4%
Total	63	100%

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukan bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 8 orang atau 12,7% diantaranya dalam rentang usia 35-45 tahun sedangkan usia berusia diantara 41-47 sebanyak 34,9% atau sebanyak 22 orang dan sisanya adalah responden yang berusia di atas 48-55



tahun sebanyak 52,4% atau 33 orang yang dimana pada usia tersebut adalah usia yang ideal untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

**Tabel 4. Presentase responden berdasarkan pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
D3 (Diploma)	7	11,1%
S1 (Sarjana)	37	58,7%
S2 (Magistar)	19	30,2%
Total	63	100%

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang dari 63 responden dengan presentase 58,7%, yang menunjukan bahwa segaian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi tingkat pertama. Responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 19 orang dari 63 responden dengan presentase 30,2%, mengindikasikan proforsi signifikan yang telah melanjutkan jenjang pascasarjana. Sementara itu, 7 orang responde yang memiliki latar belakang pendidikan D3 dari 63 responden dengan presentase 11,1%.

### **Uji kelayakan instrumen penelitian**

#### ***Uji Validitas***

Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation product moment* dengan cara mengorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung dengan taraf signifikan 5%

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Dengan melihat pada tabel distribusi  $r$  tabel berdasarkan *degree of freedom (DF)* sebesar  $N-2 = 63-2 = 61$  dengan signifikan 0,5, maka di dapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,248

**Tabel 5. Hasil Uji Validasi Variabel Pengembangan Karir (x1)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,673	0,248	Valid
X1.2	0,684	0,248	Valid



X1.3	0,665	0,248	Valid
X1.4	0,680	0,248	Valid
X1.5	0,704	0,248	Valid
X1.6	0,651	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

**Tabel 6. Hasil Uji Validasi Variabel Motivikasi Kerja (x2)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,664	0,248	Valid
X2.2	0,726	0,248	Valid
X2.3	0,747	0,248	Valid
X2.4	0,796	0,248	Valid
X2.5	0,702	0,248	Valid
X2.6	0,684	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

**Tabel 7. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (x3)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,663	0,248	Valid
X3.2	0,702	0,248	Valid
X3.3	0,756	0,248	Valid
X3.4	0,747	0,248	Valid
X3.5	0,660	0,248	Valid
X3.6	0,710	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

**Tabel 8. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (Y1)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,639	0,248	Valid
Y2	0,650	0,248	Valid
Y3	0,640	0,248	Valid
Y4	0,648	0,248	Valid



Y5	0,587	0,248	Valid
Y6	0,594	0,248	Valid

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil olah data pada keempat tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,248. Dengan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

#### *Uji Reliabilitas*

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dalam penelitian dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Jika suatu instrumen dinyatakan reliabel, maka instrumen tersebut memiliki tingkat kesalahan yang rendah dan dapat digunakan mengukur variabel secara konsisten.

**Tabel 9. Analisis Uji Reabilitas**

Variabel	Reabilitas Coefficient	Cronbacach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	6 item pernyataan	0,761	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6 item pernyataan	0,812	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	6 item pernyataan	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	6 item pernyataan	0,689	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukan nilai Cronbach Alph variabel pengembangan karir sebesar 0,761, variabel motivasi kerja sebesar 0,812, variabel disiplin kerja sebesar 0,797, sedangkan variabel kinerja pegawai 0,689 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karna mempunyai nilai Cronbach Alph lebih dari 0,6. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsisten internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing kontruksi yang diteliti.



## Uji Regresi Linear Berganda

### *Analisis regresi linear berganda*

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara keseluruhan (simultan) dan parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Ada pun hasil yang tertera pada tabel di bawah.

**Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.324		2.561	.013
	Pengembangan Kerir	.368	.385	3.141	.003
	Motivasi	.374	.409	3.387	.001
	Disiplin	.177	.196	2.560	.013

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel “coefficients”, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,324 + 0,368(x_1) + 0,374(x_2) + 0,177(x_3)$$

Keterangan:

Y= variable Dependen (kinerja pegawai)

X1= Pengembangan karir

X2= Motivasi kerja

X3= Disiplin kerja

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (costant) sebesar 2,324 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir, Motivasi, dan Disiplin kerja berada pada kondisi konstan atau nol, maka nilai variabel Y (variabel dependen) diperkirakan sebesar 2,324 satuan. Nilai konstan ini hanya berfungsi sebagai awal perhitungan regresi dan bukan berarti bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Justru sebaliknya, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh hasil regresi.
2. Variabel pengembangan karir memiliki koefisien sebesar 0,368 dengan nilai signifikan sebesar 0,003, lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan



karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,368 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y sebesar 0,312 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.

3. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,374, dengan nilai signifikan sebesar 0,001, juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,373, satuan.
4. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,117 dengan nilai signifikan sebesar 0,013, juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibanding dua variabel lainnya, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
5. Nilai signifikan untuk ketiga variabel independen (pengembangan karir, Motivasi kerja, dan Disiplin) adalah ( $x_1 = 0,003$ ,  $x_2 = 0,001$ ,  $x_3 = 0,013$ ). Yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Adapun nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients*) menunjukkan besar pengaruh relatif masing-masing variabel terhadap variabel Y. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar (beta = 0,368), diikuti oleh motivasi kerja (beta = 0,376) dan disiplin kerja (beta = 0,177).

## **Uji Hipotesis**

### **Analisis uji f**

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini mengukur kelayakan model regresi secara keseluruhan. Jika nilai signifikan (sig).  $< 0,05$  maka model regresi digunakan signifikan, artinya variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

Jumlah sampel ( $n$ )=63

Jumlah variabel bebas ( $k$ )=3

Denumerator ( $df_3$ ) =  $63-3 = 60$

F tabel = 2,76 (nilai diperoleh dari distribusi probabilitas = 0,05)



Tabel 11. Hasil Analisis Uji f

ANOVA

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	192.377	15.941	3	64.126	237.340	000 <sup>b</sup>
	Total	208.317	59	.270		
	a. Dependent Variable: KINERJA					
	b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pengembangan Kerir					

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, hal ini dapat dibuktikan dari nilai f hitung dan distribusi f table untuk probabilitas = 0,05.

Signifikan F adalah  $0,000 < \text{tingkat signifikan} = 0,05$ ,

F hitung adalah  $237,340 > 2,76$  F tabel, maka dapat dikatakan adalah:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.
2.  $H_a$  diterima maka  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbentuk tidak layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

### *Analisis uji t*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (artinya terdapat pengaruh signifikan).
- b) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan).

Rumus :  $t = \frac{a}{\sqrt{df}} (df = n - k)$

Keterangan : n = Sampel

k = Variabel penelitian

a = Tingkat Signifikan

df = derajat kebebasan

Dik : n = 63



K = 4

a = 5% (0,05)

= [5% ; (df=63-4)]

= (0,05 ;59)

T = 1,671 (titik presentase distribusi t)

Jadi, nilai ttabel pada n = 63 dan k = 4 dengan tingkat sig. 5% pada uji signifikansi satu arah adalah 1,67109/1.671

**Tabel 12. Hasil uji  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.324		2.561	.013
	Pengembangan Kerir	.368	.385	3.141	.003
	Motivasi	.374	.409	3.387	.001
	Disiplin	.177	.196	2.560	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas 4.15, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen yaitu Pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan (H0) tolak untuk masing-masing variabel.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat presentase pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Berdasarkan perhitungan aplikasi SPSS versi 26 for windows. Maka nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh dari tabel *model summary* sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the
-------	---	----------	-----------------	-------------------



Estimate				
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.920	.51979
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Pengembangan Kerir				

*Sumber data primer 2025*

Berdasar tabel 4.16 di atas, dari hasil analisis pengelolaan data SPSS dapat di peroleh nilai *R Square* sebesar 0,923 yang berarti bahwa sebesar 92,3%, angka tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependen Y atau pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Berdasarkan hasil analisis regresi bergadan yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan nilai signigikan (Sig.) dari ketiga variabel yang semuanya berada pada angka dibawah < 0,05, sehingga ketiganya variabel independen secara statistik berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin di terapkan pengembangan karir, morivasi kerja dan disiplin kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan sampel 63 orang pegawai. Dalam hal ini, menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda terdapat persamaan tentang pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:  $Y = 2,324 + 0,368(x_1) + 0,374(x_2) + 0,177(x_3)$  artinya:

- 1) Jika pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,368, jika variabel lain tetap
- 2) Jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat 0,374.
- 3) Jika disiplin meningkat, 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat 0,177.



Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir, movasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung adalah  $237,340 > 2,76$  F tabel dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini dapat kita simpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh, secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung maka diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel pengembangan karir (t hitung  $3,141 > 1,671$  tabel), dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , motivasi kerja (t hitung  $3,387 > 1,671$  tabel), dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , Disiplin kerja (t hitung  $2,560 > 1,671$  tabel) dengan nilai signifikan  $0,013$  dan nilai kostan (t hitung  $2,561 > 1,671$  tabel) dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (x) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dan berpengaruh, secara signifikan dengan nilai dibawah  $< 0,05$ . Berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan nilai signifikan (Sig.) dari ketiga variabel yang semuanya berada pada angka dibawah  $< 0,05$ , sehingga ketiganya variabel independen secara statistik berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin di terapkan pengembangan karir, morivasi kerja dan disiplin kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan sampel 63 orang pegawai. Dalam hal ini, menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda terdapat persamaan tentang pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:  $Y = 2,324 + 0,368(x_1) + 0,374(x_2) + 0,177(x_3)$  artinya:



- 1) Jika pengembangan karir meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,368, jika variabel lain tetap
- 2) Jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat 0,374.
- 3) Jika disiplin meningkat, 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat 0,177.

Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir, movasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung adalah  $237,340 > 2,76$  F tabel dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini dapat kita simpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh, secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung maka diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel pengembangan karir (t hitung  $3,141 > 1,671$  tabel), dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , motivasi kerja (t hitung  $3,387 > 1,671$  tabel), dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , Disiplin kerja (t hitung  $2,560 > 1,671$  tabel) dengan nilai signifikan  $0,013$  dan nilai kostan (t hitung  $2,561 > 1,671$  tabel) dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (x) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dan berpengaruh, secara signifikan dengan nilai dibawah  $< 0,05$ . berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada Dinas UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t hitung*  $3,141$  dan *signifikansi*  $0,003 < 0,05$ ; (2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t hitung*  $3,387$  dan *signifikansi*  $0,013 < 0,05$ ; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *t hitung*  $2,561$  dan *signifikansi*  $0,013 < 0,05$ ; (4) Secara simultan, ketiga variabel (Pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja,) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *f hitung*  $237,340$  dan *signifikansi*  $0,000 < 0,05$ ; (5) Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 92,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 7,7% dipengaruh oleh faktor lain diluar model penelitian ini.



## REFERENSI

- Afandi, P. (2020). *Disiplin Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Gramedia.
- Alexander, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmat, H., & Rusdi, M. (2020). *Kinerja dan Produktivitas Pegawai dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustin. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Medan: CV Magenetera*.
- Armstrong, M. (2021). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. London: Kogan Page.
- Cardoso, L. (2020). *Strategic Career Development: New Approaches in a Changing World*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, R., & Harjoyo, S. (2019). *Motivasi Kerja dan Efektivitas Organisasi*. Surabaya: Erlangga.
- Edgar, H. Schein. (2020). *Career Anchors: The Changing Nature of Careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fauzi, A., et al. (2022). *Pendidikan dan Pelatihan sebagai Faktor Utama dalam Pengembangan Karir Pegawai*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work-Life Balance: A Theoretical and Empirical Overview*. London: Routledge.
- Handoko, T. H. (2021). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2020). *Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2021). *The Motivation to Work: Revisited Concepts in Modern Organizations*. New York: Harper & Row.
- Hofstede, G. (2020). *Culture and Work Ethics in Global Organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Husein, H. (2020). *Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Gramedia.
- Hendryadi, Suryani, T., & Wibowo, L a. (2019). *Metode Kuantitatif untuk manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*
- Ibarra, H. (2021). *Working Identity: Unconventional Approaches to Career Development*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Khoirinisa, S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marulira, S. (2020). *Motivasi Kerja dan Produktivitas di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.



- Muhadi, A. (2021). *Jenjang Karir Profesional Perawat*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Nitisemito, A. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Onita, S. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Gita Menulis.
- Pandi Afandi, M. (2020). *Sistem dan Etika Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pranata. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT. Pakindo Jaya Perkasa. Jakarta.
- Prinsa, T. (2020). *Career Planning for Professionals in a Changing World*. London: Palgrave Macmillan.
- Purnamasari, D., & Ardhyani, R. (2021). *Produktivitas dan Kinerja dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Pearson.
- Sabrin, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Perss.
- Samuel, D. (2021). *Performance Management in Public and Private Sectors*. New York: Routledge.
- Sedarmayanti, S. (2020). *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, U. (2019). *Metode Penelitian Sosial untuk Analisis Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, S. (2020). *Etika Kerja dan Disiplin dalam Dunia Profesional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Veithzal Rivai, H., & Sagala, E. (2021). *Human Capital Management and Career Development Strategies*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wakhuniddin, M. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Padang. UNP Perss.

