

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA
MARGA KABUPATEN LAMONGAN**

Izza Lailatun Nasuha

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Izzalailatunnasuh@gmail.com

Abdul Halik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

halik@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Indonesia is a country that is developing rapidly, of course in the infrastructure sector. Every company or organization has goals it wants to achieve. In order to achieve a desire, a company must have human resources to organize and manage the path within an organization or company. Human resources have a very important role in the world of business or organizations. The Public Works Department of Highways is one of the companies operating in the infrastructure sector, where the company is engaged in the construction or maintenance of damaged roads and bridges throughout the Lamongan Regency area, or known as JAMULA. The Lamongan Regency Public Works Department of Bina Marga has its head office in East Java. With the formation of a solid Lamongan Highways Public Works Department and the realization of solid community development, the existence of the Lamongan Highways Public Works Department as a regional apparatus is a very important component for creating a society that is dynamic, independent and responsive to change, and further improves welfare by providing infrastructure. worthy and adequate.

However, getting optimal employee performance results is not easy, because it requires high awareness and responsibility from the employees themselves. This research is based on existing phenomena. The aim of this research is to find out and obtain a study of the influence of job training, work discipline and career development on the performance of employees of the Lamongan Regency Public Works Department of Highways. This research is quantitative research with a sample size of 41 employee respondents. The results of the work training calculations obtained a calculated t value of 211 and a probability value of $.834 > 0.05$. This shows that the job training variable has a positive and insignificant effect on employee performance. From the results of work discipline calculations, a

t-count value of 3,487 was obtained. and the probability value is .001 < 0.05. This shows that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the calculations obtained a t-count value for the Job Training variable of 552 and a probability value of .584 > 0.05. This shows that the career development variable has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Job training, Work discipline, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang berkembang dengan pesat, tentunya dalam bidang infrastruktur. Agar tercapainya suatu keinginan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia untuk mengatur dan mengelola jalan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam dunia bisnis pegawai tidak dapat lepas dari peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu “sumber daya manusia” dituntut untuk mampu dalam meningkatkan skill dan mengembangkan karir, memberikan motivasi serta pengarahan kepada pegawainya, dengan tujuan agar tercapainya suatu target yang telah direncanakan, yaitu dengan adanya visi dan misi pada suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk proses kegiatan yang melibatkan perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), pelaksanaan kegiatan (*actuating*), dan mengontrol (*controlling*) terhadap sumber-sumber yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan baik secara individu atau kelompok. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memiliki daya pikir, berakhlak baik, memiliki wawasan yang luas, memiliki tanggung jawab terhadap keterampilan kinerja seorang pegawai dan memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan.

Dinas pekerjaan umum bina marga adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang infrastruktur, dimana perusahaan yang bergerak atas Pembangunan atau pemeliharaan ruas jalan dan jembatan yang rusak diseluruh wilayah Kabupaten Lamongan, atau disebut dengan JAMULA . Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan berkantor pusat di Jawa Timur. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62216. Dengan terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Lamongan yang mantap dan terwujudnya kebinamargaan yang mantap maka keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Lamongan sebagai perangkat Daerah terdapat komponen yang sangat utama untuk mewujudkan masyarakat yang dinamis, mandiri dan responsive terhadap perubahan, dan lebih meningkatkan kesejahteraan dengan terpenuhinya infrastruktur yang layak dan memadai. Namun untuk mendapatkan hasil kinerja pegawai yang optimal sangat tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari para pegawai itu sendiri.

Berdasarkan survey dan wawancara yang dilakukan, terdapat fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Diantaranya yaitu menurunnya sumber daya manusia baik secara kualitas maupun

kuantitas dalam menjalankan fungsi dan tugas pokoknya. sehingga hal tersebut mengakibatkan tidak terpenuhinya target kinerja pegawai secara tepat waktu.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN LAMONGAN”**.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang terkait dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan yang melibatkan individu, organisasi, dan masyarakat, sebagaimana dikemukakan oleh (Edwin B. Flippo, 2016: 9). Sementara itu, menurut Elbadiansyah **Pelatihan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016). Dalam meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin merupakan tujuan utama dari disiplin. Keterlambatan, ketidakmampuan dan kurang perhatian merupakan kesalahan dan keteledoran yang dapat diatasi melalui kedisiplinan. Sedangkan Menurut (Daniel M. Colyer, 2019:90) disiplin pada umumnya termasuk dalam aspek pengawasan yang sifatnya lebih keras dan tegas (*hard and coherent*).

Menurut Fauzia Agustiani (2019:90-93) Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah bentuk disiplin yang bertujuan untuk

(2019:2), manajemen diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui kerjasama orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks ini merujuk pada individu yang diaktifkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai pendorong, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

mencegah perilaku pegawai yang melanggar peraturan atau norma yang berlaku.

2. Disiplin Korektif
Disiplin Korektif merujuk pada tindakan disiplin yang bertujuan untuk mengoreksi atau memperbaiki perilaku karyawan setelah terjadi pelanggaran. Jika seorang pegawai secara jelas melanggar aturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, tindakan disiplin akan diterapkan dengan memberikan sanksi.
3. Disiplin progresif
Disiplin progresif adalah suatu sistem disiplin yang bertujuan

memberikan peluang kepada pegawai untuk melakukan perbaikan sebelum penerapan sanksi yang lebih serius, namun

juga memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan lebih keras terhadap pelanggaran yang berulang.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Akhmar Barsha (2019:5) mendefinisikan empat aspek Disiplin Kerja :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Pengembangan Karir

Agus Hakri Bokingo (2022:150) menjelaskan bahwa pengembangan karir merujuk pada suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu dengan tujuan mencapai lintasan karir yang diinginkan. Program pengembangan karir bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan aspirasi karyawan dengan peluang karir yang tersedia dalam perusahaan, baik dalam waktu saat ini maupun di masa mendatang. Pengembangan karir mencakup beragam posisi pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang selama

perjalanannya dalam karir, dimulai dari posisi paling bawah hingga posisi paling tinggi (Sinambela, 2016).

Menurut Donni Juni Priansa (2018:163), menjelaskan bahwa elemen-elemen yang berdampak pada pengembangan karir mencakup: 1. Kinerja dan produktivitas kerja, 2. Pengalaman, kompetensi, dan profesionalisme. 3. Pendidikan, 4. Prestasi. 5. Pimpinan. 6. Hubungan dengan rekan kerja. 7. Pegawai yang berada pada posisi lebih rendah. 8. Jaringan kerja. 9. Nasib.

Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Agus Hakri Bokingo (2022:151), indikator-indikator pengembangan karir mencakup hal-hal berikut:

1. Pengembangan Karir pada Tingkat Individu
2. Dukungan Pengembangan Karir dari Departemen SDM
3. Peran Pemimpin dalam Proses Pengembangan Karir
4. Dampak Umpan Balik terhadap Pengembangan Karir

Kinerja Pegawai

Berdasarkan Priansa (2016), disampaikan bahwa pegawai yang menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja yang unggul cenderung mencapai kemajuan dalam jenjang karir dengan lebih

cepat dan lancar dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Sedangkan , menurut Atty Tri Juniarti (2021:44), kinerja menjadi elemen

krusial bagi organisasi, terutama dalam konteks kinerja pegawai yang dapat mengarahkan instansi atau organisasi menuju pencapaian tujuan yang diharapkan. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai berpotensi memberikan dampak positif atau negatif terhadap performa keseluruhan instansi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu melibatkan upaya pemeliharaan,

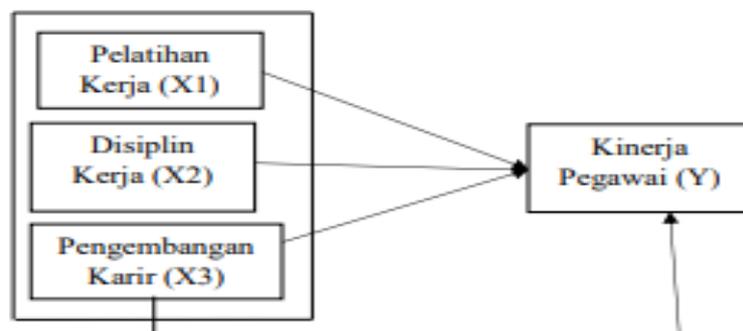
pengawasan, dan penilaian terhadap setiap pegawai di dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016: 189) berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu : 1.Kemampuan dan keahlian, 2.Pengetahuan, 3.Rencana kerja, 4.Kepribadian, 5.Motivasi kerja, 6.Kepemimpinan, 7. Gaya kepemimpinan, 8.Budaya organisasi, 9. Kepuasan kerja, 10.Lingkungan kerja, 11.Loyalitas, 12.Komitmen, 13. Disiplin Kerja.

Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Irham Fahmi (2016:48) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan melalui evaluasi dimensi, diantaranya :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inesiatif



Gambar 2.1 Kerangka koseptual

Gambar tersebut mencerminkan kesesuaian rancangan penelitian dengan rumusan masalah yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tiga variabel independen, yaitu pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan

Hipotesis

H1 : Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum bina marga Kabupaten Lamongan (Y)

pengembangan karir (X3), terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis diharapkan dapat mengungkap pengaruh positif dari ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum bina marga Kabupaten Lamongan (Y)

H3 : Pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pekerjaan umum bina marga Kabupaten Lamongan (Y)

H3 : Pelatihan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh dan simultan terhadap kinerja Pegawai dinas pekerjaan umum bina marga Kabupaten Lamongan (Y).

Metode

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum bina Marga Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kuasal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel jenuh merupakan metode pemilihan sampel di mana seluruh populasi menjadi sampel. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan yang berjumlah sekitar 41 orang. Metode pengumpulan data

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui beberapa variabel dengan menggunakan bentuk angka-angka atau statistic. Dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability dengan teknik sampe jenuh.

melibatkan observasi, penyebaran angket atau kuesioner dengan skala Likert lima poin, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Proses analisis data didukung oleh perangkat lunak statistik SPSS versi 26.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.697	26.002		.911	.368
	PELATIHAN KERJA	.108	.512	.027	.211	.834
	DISIPLIN KERJA	.599	.172	.582	3.487	.001
	PENGEMBANGAN KARIR	.080	.144	.092	.552	.584

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = 23.697 + 0,108 X1 + 0,599 X2 + 0,080 X3$$

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 23.697
Angka 23.697 pada variabel Y mencerminkan nilai tetap yang menunjukkan besarnya kinerja pegawai

(Y). Dengan kata lain, ketika variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai 0, tingkat kinerja pegawai (Y) tetap pada angka 23.697.

2. Nilai koefisien regresi untuk X1 = 108

Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah positif sebesar 108. Keberadaan tanda positif ini menandakan adanya hubungan searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel Pelatihan Kerja (X1). Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel Pelatihan Kerja (X1), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 108, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi untuk X2 = 599

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,80. Tanda positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel Pengembangan Karir (X3).

599. Tanda positif tersebut mengindikasikan adanya hubungan searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 599, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4. Nilai koefisien regresi untuk X3 = 080

Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada variabel Pengembangan Karir (X3), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,80, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penilaian ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 0,211 dan probabilitas sebesar 0,834 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan

demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Evaluasi ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 3,487 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan

hipotesis alternatif (H_2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamangan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penilaian ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 552 dan probabilitas sebesar 0,584, yang lebih

tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_3) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas pekerjaan umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji F, ditemukan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan. Oleh

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t menggunakan IBM SPSS 26 pada tabel di atas, ditemukan bahwa nilai t untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 108, dengan nilai probabilitas sebesar $0,834 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.
2. Berdasarkan output uji t menggunakan IBM SPSS 26 pada tabel di atas, didapatkan nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3.487, dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan" diterima.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Kesimpulannya, secara parsial, variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.

3. Berdasarkan output uji t menggunakan IBM SPSS 26 pada tabel di atas, ditemukan nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 552, dengan nilai probabilitas sebesar 0,584, yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_3) ditolak. Kesimpulannya, secara parsial, variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan.

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan, diperlukan optimalisasi indikator Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan

Karir. Hal ini sebaiknya dilakukan dengan memperhatikan pencapaian kinerja pegawai, serta memberikan penghargaan atas keterampilan dan prestasi kerja mereka. Karena pada dasarnya, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi instansi dan dapat memengaruhi hasil pekerjaan secara keseluruhan.

2. Diinginkan agar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan dapat menjaga kedisiplinan kerja yang baik, meningkatkan pelatihan kerja yang

masih kurang optimal di instansi, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir melalui berbagai aktivitas kerja.

3. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan tidak hanya sebatas variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Namun, dapat juga mengeksplorasi variabel lain yang berhubungan dengan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Lamongan

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Agustiani fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. medan: uisi press.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Elbadiansyah Cv. Irdh. samarinda*: 2019.
- Feriawan, diki wahyu.(2020). ” *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupeten Tulungagung* (July):1–23.
- Hadi, Sutarto, Ismi Rajiani, Mutiani, and Jumriani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang banten: CV. PUSTAKA MANDIRI.
- Halim, Karina O., Mona, Evelyn Loren, Devi Wijaya, and Ina Namora Putri Siregar. (2019). “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan.*” *Wahana Inovasi* 8(1):139–46.
- Kristianto, Kristianto, Toga Sehat Sihite, Desmi Triyanti Purba, and Marintan Saragih. (2023). “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu.*” *Jurnal Minfo Polgan* 12(1):880. doi: 10.33395/jmp.v12i1.12526.
- Muhammad Fauzi, Nurul Wakhidah. (2020). “*pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Semarang autocomp manufacturing indonesia.” *Journal Homepage: Https://Journal.Feb-Uniss.Ac.Id/Home*.
- Nabela, and Heriyanto. (2022). “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Mapaldam II Sriwijaya Palembang.*” *Jurnal Mirai Management* 7(2):141–52.
- Raharjo setya adi daniel. (2022). *Sumber Daya Manusia*. semarang: yayasan prima agus teknik.
- Siagian, Mauli. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal AKRAB JUARA* 1–18.
- Sinaga, Sarman, Novia Ruth Silaen, and Muhammad Aprian. (2021). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe.*” *Jurnal Darma Agung* 29(3):406. doi: 10.46930/ojsuda.v29i3.1225.
- Supriadi, Adih, CF Ani Kusumaningsih, MM Kohar, MM Andri Priadi, MM Andi Yusniar Mendo, MM L. Lisda Asi SPd, MSi Robiyati Podungge, Map HJ Afriyana Amelia Nuryadin, Mkes Agus Hakri Bokingo, and MSi Fiesty Utami.(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tari Utama, Sitti. (2021). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan.*” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1):281–87. doi: 10.38035/jmpis.v2i1.449.