



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Yasokhi Hia, Siti Zahara Lubis, Ghozali, Didik Opralisda Butar-Butar, Aida Oktafina Saragih, Eddi Suprayitno*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id

Submitted: 15/10/2022; Accepted: 29/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan sebanyak 63 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir). Variabel disiplin kerja signifikan pada 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel motivasi kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,122. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 ditolak). Variabel pengembangan karir yang memiliki nilai signifikan pada 0,020. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Disiplin kerja; Motivasi kerja dan Pengembangan karir; Kinerja Pegawai

Abstract—This research aims to find out the influence jointly or partially between work discipline, work motivation and career development to the performance of the Workers at the Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Sixty three workers become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (work discipline, work motivation and career development). Work discipline is significant for 0,002 which can be concluded that work discipline affects performance (hypothesis 1 accepted). Work motivation has significant value 0,122 which can be concluded that work motivation not affects performance (hypothesis 2 rejected). Career development variable has significant value 0,020 which means that career development influences performance (hypothesis 3 accepted). Research results show that work discipline, work motivation and career development all positively influence the performance of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than α ($\alpha=0,05$). So, it can be said that work discipline, work motivation and career development influence positively the performance of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation and Career Development; Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah kinerja pegawai itu sendiri. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2006); (Harefa et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Hasil observasi peneliti dari data absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, masih terdapat pegawai yang melakukan absensi lebih dari 3 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja



pegawai tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja pegawai tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran pegawai mencerminkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Fenomena ini dibuktikan dengan adanya berbagai sorotan mengenai kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan seperti yang telah diuraikan diatas. Dari hasil observasi dilakukan penulis, menunjukan bahwa kinerja pegawai dirasakan masih sangat jauh dari harapan masyarakat yang berurusan pada kantor tersebut, sehingga menimbulkan keresahan dan opini publik yang kurang baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. (Rivai, 2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya bahwa kinerja pegawai belum optimal adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang dapat mengarahkan perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha kuat untuk mencapai tujuan, sehingga perilaku dan tindakannya diarahkan pada usaha pencapaian tujuan tersebut.

Selain melalui motivasi kerja, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka terdisiplin kerja untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini diantaranya, yang dilakukan oleh (Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, 2014) membahas mengenai Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi menghasilkan disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lapian & Dotulong, 2015) membahas mengenai Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado menghasilkan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setya, 2010) mengenai Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar menghasilkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan (2014), (Wasesa, 2019), (et al., 2019), mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado), berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semuavariabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2019) mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, menghasilkan Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

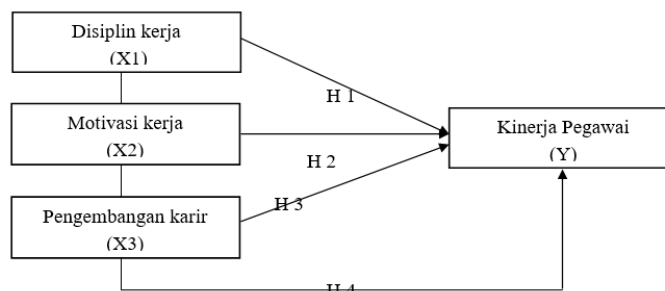
2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen. Hubungan



antarakompetensi, disiplin kerja dan disiplinterhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Jika disiplin terjadi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara baik/tinggi yang ditunjukkan dengan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat. Jika motivasi terjadi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara baik/tinggi yang ditunjukkan dengan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat. Jika pengembangan karir di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara baik/tinggi yang ditunjukkan dari proses kegiatan sarana penyediaan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

2.2 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015:67) menyebutkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya Kasmir (2015:182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, disiplin kerja individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Suwatno (2011:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Lebih lanjut (Hasibuan, 2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sinambela, 2012) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. (Hasibuan, 2012) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Danim (2012:2) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Dari beberapa pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.5 Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011:98) pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Lebih lanjut Simamora (2012:273) pengembangan karir (*development*) diartikan sebagai penyediaan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang



lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Selanjutnya Rivai (2011:316) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkaian mencapai karir yang diinginkan. Sagala (2009:274) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

2.6 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 63 orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 63 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 63 eksemplar	63
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	63
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	63

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai padaDinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Pengembangan karirberpengaruh terhadap kinerja pegawai padaDinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

H4 : Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karirsecara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawaipadaDinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

2.8 Populasi dan Sampel

2.8.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 167 orang.

2.8.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1} \quad (1)$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 167 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{167}{167 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 63 \text{ Orang}$$

2.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



a. Analisis deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2016:147) merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Arikunto (2010:228) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliansyah (2014:86) syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan suatu penelitian adalah hubungan antar variabel dalam model harus linier. Dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik data.

d. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukan kedalam serangkaian data.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Pengembangan karir

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi disiplin kerja

b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

b₃ = Koefisien regresi pengembangan karir

e = Error

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.1.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r-hitung > r-tabel) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	1)	DK1 0.526	0.248	Valid
	2)	DK2 0.722	0.248	Valid
	3)	DK3 0.618	0.248	Valid
	4)	DK4 0.676	0.248	Valid
	5)	DK5 0.699	0.248	Valid
	6)	DK6 0.493	0.248	Valid
	7)	DK7 0.776	0.248	Valid
	8)	DK8 0.773	0.248	Valid



Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X2)	1) MK1	0.666	0.248	Valid
	2) MK2	0.750	0.248	Valid
	3) MK3	0.690	0.248	Valid
	4) MK4	0.759	0.248	Valid
	5) MK5	0.773	0.248	Valid
	6) MK6	0.703	0.248	Valid
	7) MK7	0.623	0.248	Valid
	8) MK8	0.703	0.248	Valid
Pengembangan karir (X3)	1) PK1	0.767	0.248	Valid
	2) PK2	0.637	0.248	Valid
	3) PK3	0.658	0.248	Valid
	4) PK4	0.678	0.248	Valid
	5) PK5	0.727	0.248	Valid
	6) PK6	0.727	0.248	Valid
	7) PK7	0.674	0.248	Valid
	8) PK8	0.669	0.248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.742	0.248	Valid
	2) KP2	0.750	0.248	Valid
	3) KP3	0.653	0.248	Valid
	4) KP4	0.769	0.248	Valid
	5) KP5	0.778	0.248	Valid
	6) KP6	0.797	0.248	Valid
	7) KP7	0.689	0.248	Valid
	8) KP8	0.651	0.248	Valid

3.1.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

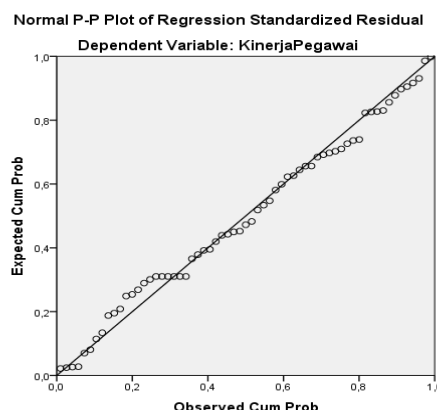
Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.763	0.6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.771	0.6	Reliabel
Pengembangan karir (X3)	0.769	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.77	0.6	Reliabel

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.2 Uji Normalitas

Grafik uji normalitas data dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

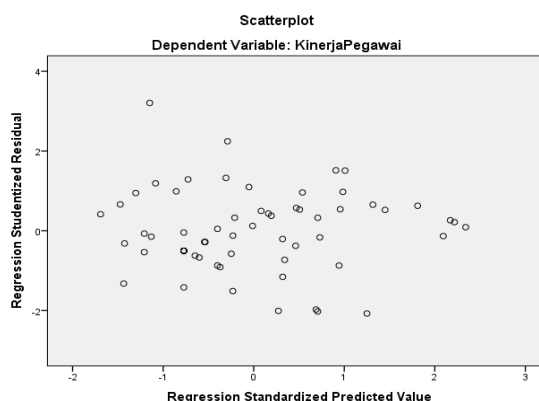
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 DisiplinKerja	,596	1,677
MotivasiKerja	,454	2,201
PengembanganKarir	,683	1,465

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

a. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen). Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 63 - 4 - 1 = 58$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,001 disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6,226	3,805		1,636	,107



Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
DisiplinKerja	,368	,114	,385	3,229	,002
MotivasiKerja	,204	,130	,214	1,569	,122
PengembanganKarir	,267	,111	,267	2,398	,020

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $3,229 >$ dari *t* tabel $2,001$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,122 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan *t* hitung $1,569 <$ dari *t* tabel $2,001$ artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel pengembangan karir memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,020 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $2,398 >$ dari *t* tabel $2,001$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 63 - 4 = 59$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,76. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288,715	3	96,238	19,667	,000 ^b
Residual	288,714	59	4,893		
Total	577,429	62			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, DisiplinKerja, MotivasiKerja

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 19,667 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $19,667 > 2,76$. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,707 ^a	,500	,475	2,212	

a. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, DisiplinKerja, MotivasiKerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,500. Artinya 50,0% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir dan sisanya sebesar 50,0%



(100% - 50,0%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,226	3,805		1,636	,107
DisiplinKerja	,368	,114		,385	3,229 ,002
MotivasiKerja	,204	,130		,214	1,569 ,122
PengembanganKarir	,267	,111		,267	2,398 ,020

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu

$$Y = 6,226 + 0,368X_1 + 0,204X_2 + 0,267X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,226 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6,226 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,368 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,368 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,204 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,204 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,267 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,267 satuan.

3.7 Evaluasi

3.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir diterapkan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektivitas dari pekerjaan, selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas, dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat, tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab.

3.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa selalu datang tepat waktu dalam bekerja, selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan, tidak pernah absen dari pekerjaan Anda tanpa alasan, Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu, membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.



3.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya motivasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi, mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan, saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung, dengan pegawai lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka, pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja, tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada, bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.

3.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya pengembangan karir yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila pengembangan karir yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi, puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan, pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya, pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi, karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya, pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya, merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini, para atasan selalu memberi perhatian terhadap pengembangan karir pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa, Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provsu

REFERENCES

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, E. H. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*.
- Handayani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. *E-JKPP*, 5(1), 1–9.
- Harefa, W., Pane, S. G., Fachrudin, K. A., & Sitanggang, G. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di Smk Negeri 1 Gunungsitoli. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2), 415–431. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i2.2721>
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet 16*. Bumi Aksara.
- Lapian, H. J. R. J., & Dotulong, L. (2015). *PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA MANADO*. 3(3), 81–89.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. *PT Refika Aditama*.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Setya, W. P. (2010). *Pengaruh Struktur dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Subang*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wasesa, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Profesi terhadap Perencanaan Karir Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 10–19. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1389>