

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN

Sitti Hartini Rachman¹, Anugra²

^{1,2}STIE Amkop Makassar

Email: sittihartinirachman@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of career development and work discipline on the job satisfaction of employees of the Bulukumba District Education Office, and to determine employee satisfaction in carrying out their duties and obligations as civil servants in the official office. The research design used a quantitative research approach to examine the effect of career development and work discipline on the job satisfaction of the Bulukumba District Education Office employees, using multiple linear regression analysis methods. In this study, sampling used the slovin sample technique as many as 120 employees in Bulukumba Regency. The results of this study show that several variables have a positive and significant effect of career development on employee job satisfaction and discipline on job satisfaction and so is partial testing, while simultaneously showing that the assets of both variables have a positive and significant effect on employee satisfaction.*

Keywords: *Career Development; Work Discipline; Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba, untuk mengetahui kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur sipil di kantor dinas. Desain Penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk meneliti pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba, dengan metode analisis regresi linear berganda. Pada Penelitian ini Pengambilan Sampel menggunakan Teknik sampel slovin sebanyak 120 jumlah pegawai di Kabupaten Bulukumba. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa Variabel berpengaruh positif dan signifikan dari pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta begitu juga dengan pengujian secara parsial, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa aktiva dari kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Pengembangan karir merupakan usaha individu dalam mengelola karir yang

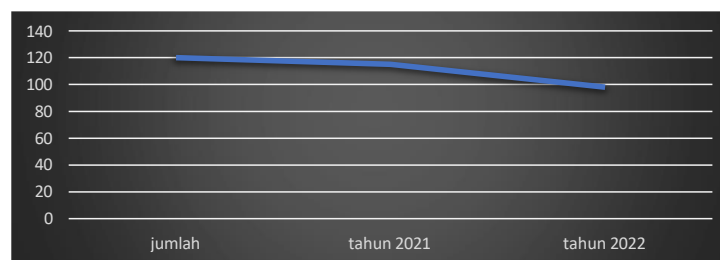
dimiliki dan langkah untuk menyusun karirnya dalam sebuah organisasi, namun kantor juga turut ambil dalam membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya serta merencanakan serangkaian agenda dalam mencapainya Kitana, et al. (2017). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

Pengembangan karir merupakan program intervensi dalam sumber daya manusia, yang memungkinkan tenaga kerja untuk bertindak dan merasa lebih aman ketika menghadapi perubahan organisasi dan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Karir memiliki dimensi obyektif (eksternal) dan subyektif (internal). Dimensi obyektif mewakili sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diambil seseorang, dan aspek subyektif mengacu pada nilai, aspirasi, motivasi dan persepsi dalam satu karir. Pengembangan karir didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang dari pengalaman kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang terpenting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena hal tersebut, disiplin sangat diperlukan oleh kantor agar tidak terjadi kelalaian dan penyimpangan yang dapat mengakibatkan pemborosan ketika sedang bekerja. Siwalankerto et al. (2017). Apabila seseorang pegawai tidak patuh pada peraturan yang diberikan kantor, maka seorang pegawai tersebut tentu mendapatkan konsekuensinya dan harus dipertanggung jawabkan. Selain SDM unsur lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja.

Menurut Siagian (2018) disiplin kerja adalah sikap yang harus bisa diimplementasikan oleh seorang pemimpin agar dapat berkomunikasi dengan pegawainya yang akhirnya dapat mengubah perilaku pegawai tersebut. Tujuan dari disiplin kerja adalah agar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan sadar diri untuk mematuhi aturan yang telah diberlakukan oleh kantor tersebut. Pada dasarnya disiplin adalah suatu tindakan yang mendorong para pegawai agar dapat memenuhi peraturan dan ketentuan yang telah diterapkan kantor, dimana di dalamnya terdapat peraturan tata tertib, kepatuhan seorang pegawai dan sangsi bagi seseorang yang melanggar peraturan.

Kantor dinas pendidikan kabupaten Bulukumba menerapkan peraturan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai. Peraturan tersebut misalnya absen kehadiran dengan finger print, jam masuknya akan otomatis tertulis dari pukul 08.00 WIT sampai dengan waktu kepulangan pukul 17.00 WIT. Tujuan peraturan tersebut dibuat agar para pegawai tidak akan mengabaikan absen kehadiran dan dapat meminimalisir kesalahan ketika sedang melakukan pekerjaan Peraturan. Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.



Gambar 1.
Grafik Absensi Pegawai Tahun 2021-2022

Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Permasalahan pengembangan karier kurangnya peluang untuk belajar dan berkembang. Serta disiplin kerja pegawai sering terlambat datang ke kantor yang seharusnya masuk ke kantor Pukul 08.00 WIT pegawai banyak yang datang lewat dari Pukul 08.00 WIT yang ditandai dengan seringnya absen dan tidak datang sesuai dengan jam kerja yang di tentukan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba, dan apa bila ini terjadi terus menerus akan berdampak pada kinerja yang buruk, kehilangan waktu, dan potensi dalam berbagai aspek kehidupan baik pribadi maupun profesional.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Sinambela (2017), pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Perubahan sikap yang dilakukan oleh individu juga disesuaikan dengan kebutuhannya dalam mengembangkan karir serta mengevaluasinya agar dapat diterapkan dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan. Banyak ahli yang berpendapat terkait pengembangan karir. Kitana et al. (2017) menuturkan pengembangan karir sebagai usaha individu dalam mengelola karir yang dimiliki dan langkah untuk menyusun karirnya dalam sebuah organisasi. Kantor juga turut andil dalam membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya serta merencanakan serangkaian agenda dalam mencapainya. Sholikhah et al. (2018) mendefinisikan pengembangan karir sebagai sekumpulan transisi perilaku individu dalam menjumpai keahlian serta kemampuannya yang berguna untuk mengembangkan diri serta karirnya pada kurun waktu tertentu.

Mengenai pengembangan karir dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *The Theory of Work Adjustment*, karena permasalahan pengembangan karir yang terjadi di kantor dinas pendidikan Kabupaten Bulukumba berkaitan dengan kendala yang terjadi dalam proses pengembangan karir, baik kendala yang muncul dari pegawai itu sendiri maupun dari kantor dinas. Teori ini didasarkan pada perbedaan individu dan perilaku vokasional, dimana pilihan karir dilihat sebagai proses tak terputus yang terdiri dari penyesuaian dan akomodasi Jena et al. (2020). Pengembangan karir adalah suatu hal yang terpenting bagi kantor, karena karir adalah kebutuhan yang harus ditanamkan oleh seorang tenaga agar dapat mendorong kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan karir bisa dilakukan dengan cara menciptakan kondisi dan memanfaatkan kesempatan pengembangan, dan keduanya harus dilakukan secara seimbang.

Pengembangan karir merupakan penerapan dari rencana karir yang membutuhkan pengembangan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir telah didukung oleh departemen personalia. Di bawah ini adalah trik yang digunakan oleh seorang pegawai untuk dapat mengembangkan karir yang telah dirinci

oleh departmen personalia pada kegiatan tersebut Handoko (2014). Menurut Bohlander dan Snell dalam Savitri et al. (2019), seorang tenaga kerja harus dapat membentuk rencana pengembangan dalam karir apabila mereka banyak bekerja. Menurut Gunarso dalam Busro, (2018). Pengembangan karir adalah perjalanan yang harus dilalui para pegawai terutama dalam hal jabatan dan pangkat yang diinginkan selama ia bekerja pada suatu kantor. Dalam pengembangannya, tentu terdapat beberapa indikator misalnya mempromosikan, mempunyai potensi, mempunyai penghargaan dan mempunyai kompetensi.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Yadewani et al.,(2019), disiplin merupakan kesadaran individu dalam mematuhi setiap peraturan atau norma yang berlaku. Perilaku tersebut dapat ditunjukkan dari sikap serta tanggung jawab pegawai yang tunduk pada semua bentuk kebijakan yang diterapkan kantor. Sedangkan Arab et al.,(2019) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai aktivitas yang dilakukan dari perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Pegawai yang disiplin menunjukkan perilaku baik dan patuh terhadap kebijakan yang diterapkan Pegawai. Dari berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta pemahaman individu dalam mematuhi semua peraturan baik tertulis maupun tidak dan tunduk pada kebijakan kantor.

Mengenai disiplin kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Positive Discipline Theory*, karena permasalahan disiplin kerja yang terjadi di kantor dinas Pendidikan di kabupaten Bulukumba berkaitan dengan tidak terpenuhinya target kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh kantor, sehingga diperlukan solusi bersama antara pegawai dengan kantor untuk menghindari terjadinya permasalahan disiplin kerja di masa depan. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pegawai harus bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan mereka harus memiliki keinginan untuk memperbaiki perilaku mereka. Ketika suatu masalah muncul, pegawai tidak langsung dihukum, tetapi pegawai bersama dengan pihak kantor mencari cara untuk menghindari masalah tersebut di masa depan (Bugdol, 2018). Disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan oleh pemimpin agar dapat melakukan interaksi dengan pegawai agar mereka dapat mengubah sikap dan perilaku guna meningkatkan rasa

sadar dan tanggung jawab dalam mematuhi peraturan yang berlaku di kantor beserta norma sosialnya (Siagian, 2018). Apabila seorang pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka seluruh pegawai mampu mematuhi peraturan yang berlaku sehingga apabila melaksanakan tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo et al., 2019).

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Mrhálek et al. (2018), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perilaku terhadap pekerjaan, keadaan emosional baik positif ataupun negatif yang berasal dari kehidupan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat muncul dari bagaimana evaluasi pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pegawai sehari-hari yang dapat memunculkan perasaan tertentu. Kepuasan kerja dapat melingkupi perasaan yang luas dalam artian adanya reaksi positif dari pegawai terkait kondisi pekerjaannya dan menimbulkan perasaan senang ketika melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan Aluf et al. (2017) memaparkan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang didapatkan dari evaluasi pengalaman kerja yang berpotensi dapat memuaskan individu.

Pegawai yang cenderung menyukai pekerjaannya akan memperlihatkan rasa sukanya terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari berbagai penjelasan tersebut dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional individu yang muncul berupa perasaan bahagia dan menimbulkan perasaan tertentu baik dalam hal positif maupun negatif berdasarkan evaluasi pengalaman kerja individu terhadap kehidupan pekerjaan. Mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Need Fulfillment Theory* dimana permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di kantor berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai atas pekerjaannya. Jika pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas, namun jika tidak maka akan terjadi ketidakpuasan (Ilahi et al., 2017).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah di dapat dalam suatu penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada pengumpulan dan analisis data baik berbentuk angka, agar dapat menjelaskan,

memprediksi dan mengontrol fenomena yang di amati. Jumlah populasi dalam penelitian adalah pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba yang berjumlah 174 pegawai. Adapun penelitian ini memakai rumus slovin, karena pada penarikan sampel jumlahnya harus representatif supaya output penelitian ini bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak melakukan tabel jumlah sampel. Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 responden atau sekitar 69% dari seluruh total pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat statistik yaitu SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir			
X1 – 1	0.859	0,150	Valid
X1 – 2	0.876	0,150	Valid
X1 – 3	0.897	0,150	Valid
X1 – 4	0.806	0,150	Valid
Disiplin Kerja			
X2 – 1	0.799	0,150	Valid
X2 – 2	0.821	0,150	Valid
X2 – 3	0.784	0,150	Valid
X2 – 4	0.854	0,150	Valid
X2 – 5	0.847	0,150	Valid
Kepuasan Kerja			
Y – 1	0.716	0,150	Valid
Y – 2	0.761	0,150	Valid
Y – 3	0.851	0,150	Valid
Y – 4	0.875	0,150	Valid
Y – 5	0.577	0,150	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* > 0,273.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,882 > 0,800	Reliabel
Disiplin Kerja	0,875 > 0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812 > 0,800	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien $\alpha > 0,800$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.765	1.553		4.358	.000
Pengembangan Karir	.260	.114	.223	2.284	.024
Disiplin Kerja	.412	.090	.448	4.576	.000

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.765 + 0.260X_1 + 0.412X_2 + 1.553e$$

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
X1	2,284 > 1,657	0,024 < 0,05	Signifikan
X2	4,576 > 1,657	0,000 < 0,05	Signifikan

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel pengembangan karir (X_1), dan disiplin kerja (X_2). Secara parsial, seluruh variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk hubungan secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	F tabel	α	Keterangan
36,561	0,000	2,810	0,05	Signifikan

Dari uji F, didapat F-hitung sebesar 36,561 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan

sebesar 36,561, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,81. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

4.1.3 Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.374	2.112

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,385 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 38,5% dan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh baik dan sejalan dan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba, yang berarti bahwa ada korelasi yang kuat antara pengembangan karir pegawai, dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Manonmani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang pegawai yang mempunyai pengembangan karir akan mudah dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaan agar kepuasan kerja dapat meningkat jadi setiap hasil kerja pegawai dapat digunakan sebagai pegambilan keputusan dalam kantor dinas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik dan sejalan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba, berdasarkan penelitian Purnamasari, A. (2021) menunjukan disiplin kerja yang berpengaruh baik atau searah kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Variabel pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten Bulukumba. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian Lasut et al. (2018) menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu semakin meningkat kedua variabel maka akan semakin baik juga kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten Bulukumba.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang baik dan sejalan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga semakin baik pengembangan karir seorang pegawai maka ia dapat memberikan hasil yang baik dalam segi pelayanan maupun dalam segi pemberian informasi di kantor dinas pendidikan kabupaten Bulukumba. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan sejalan terhadap kepuasan kerja pegawai karena disiplin kerja akan menunjukan seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan agar dalam mengerjakan tugasnya yang di berikan dapat di selesaikan dengan baik. Apabila pengembangan karir dan disiplin kerja di tingkatkan di kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba diharapkan pegawai yang berkerja disana akan mendapatkan kehidupan yang baik dari kantornya sesuai dengan apa yang telah dia kerjakan. Diharapkan pada penelitian ini akan menjadi hal yang di perhatikan sebab semakin baik pengembangan karir pegawai maka kesejahteraan pegawai di kantor dinas pendidikan kabupaten bulukumba akan mempengaruhi hasil kinerja dari pegawainya dan hal ini harus di tingkatkan sebab akan mempengaruhi dari segi kinerja pegawainya yang mengakibatkan semakin baik pelayanan yang diberikan serta pegawai juga akan puas dengan apa yang telah diberikan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Al Aluf, W., Sudarsih, Musmedi, D. P., & Supriyadi. (2017). Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction And Work Environment On The Employee Performance In Healthcare Services. *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 6(10).
[https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/833366\(10\).15-07-2023](https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/833366(10).15-07-2023)
- Anwar, A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
<http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/article/view/372/12-07-2023>
- Arab, D. A., Du, Z., He, Y., Gao, F., Chen, C., & Ho, S. Y. (2019). EasyCodeML: A visual tool for analysis of selection using CodeML. *Ecology and Evolution*, 9(7), 3891-3898.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31015974/> 15-07-2023
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 02-09-2023
- Berliando, & L, Genita. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355> 15-07-2023
- Bugdol, M. (2018). A different approach to work discipline: Models, manifestations and methods of behaviour modification. In *A Different Approach to Work Discipline: Models, Manifestations and Methods of Behaviour Modification* (12th ed.). Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-74008-9>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber D*. 17- 07-2023
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1201511.14-> 07-2023
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media. 01-10-2023
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Management*,
<https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/264> 014(1), 42–52. 01-08-2023
- Donni Priansa Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22213.02-09-2023>
- Dwiatmadja, C &. Utami, V. A. V. W. R., (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/2422128-082023>
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. 01-10-2023

- Ferawati, A., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5, 3.
<https://www.neliti.com/id/publications/53824/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan> 17-07-2023
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
<https://repo.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/1734> 20-07-2023
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 25-09-2023
- Harinoto. (2017). The Role of Organizational Culture and Work Discipline on Job Performance Mediated Job Satisfaction. Management and Business Review, 1(1), 17–23.
<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/204512-08-2023>
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana. javascript:void(0) 26-08-2023
- Ifriana, & Susanti, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Samsat Painan.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/ezxtq>. 10-07-2023
- Ilahi, D. K., et al. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis 44(1): 31-39.
<https://www.neliti.com/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasional-stud> 10-07-2023
- Jena, R. K. (2020). Measuring the impact of business management Student's attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. Computers in Human Behavior, 107(January), 106275.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106275>.15-07-2023
- Kitana, A., & Karam, A. A. (2017). The Relationship between Work Environment into Women' s Career Development and Job Satisfaction in the United Arab Emirates: A Large Scale Sampling. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 22–28. 26-07-2023
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance, 6 No 1, 741–753.
<http://ejournal-academia.org/index.php/renaissance/article/view/139> 26-07-2023
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bank Sulutgo. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).
- Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services. Kontakt, 20(2), 166–170.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1212411717300685> 26-07-2023

- Nia Fitratun, N. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada taman sari resort (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha)
<https://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/5538>.26-07-2023
- Nina Ayu, Febriyanti,.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
<http://digilib.unila.ac.id/37199/3/TESIS/pdf> Hal. 21-34. 26-07-2023
- Paramita, V. (2017). Pengaruh suhu terhadap kadar air dan aktivitas air dalam bahan pada kunyit (*Curcuma longa*) dengan alat pengering electrical oven.
https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/1256/7/4_C4%2CInformasiJurnal%28H Led%29.pdf 02-08-2023
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>.02-08-2023.
- Purnamasari, a. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian programming pada PT. X (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). Effect Of Career Development, Work Discipline And Work Environment To Job Satisfaction. 132(Aicmar 2019), 97–100.
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200331.022>. 26-07-2023
- Savitri, Astrid, 2019, *Bijak Mendidik Anak di Era Milenial*, Brilliant, Yogyakarta
- Sholikhah, Parimita, W. & Simanjuntak, A. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319.
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/8713> 26-07-2023
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22.
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>. 26-08-2023
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22619>. 26-08-2023
- Sudarsih, & Supriyadi. (2019). The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(10), 1375–1383.
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/96742>. 26-08-2023
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
<http://repository.unjani.ac.id/repository/bb3c79a5b289950bb62ef247eb2d473a.pdf> 02-09-2023
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/pendidikanolahraga/article/view/950> 02-09-2023

- Syahputra, R., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Inti Karet the Influence of Leadership Style on Employee Perfomance At Cv. Inti Karet. 6(2), 4260–4269.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/952515-07-2023>
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
<http://repository.stei.ac.id/8097/3/BAB%202.pdf.01-10-2023>
- Triatmanto, Lawasi, & Eva Silviani. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim.
<http://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/349/.15-07-2023>
- V. Wiratna, Sujarweni. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 03-09-2023
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). The relationship between reward, work discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv padang, indonesia. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(2), 491494.
<https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jdmb/article/download/22263/11170/26-08-2023>
- Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi , Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial,[https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/5042\(1\),310–330.26-072023](https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/5042(1),310-330.26-072023)