



Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Kerja (Diklat) Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang)

Idam Mafa Kholik

Universitas PGRI Semarang

Qristin Violinda

Universitas PGRI Semarang

M. Fajar Darmaputra

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang 50232, Indonesia

Korespondensi: Idammafa45@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perkembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan(diklat) dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang). Penelitian ini menggunakan metode penelitian teknik Teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai negeri sipil dinas perumahan dan Kawasan permukiman kota semarang dan sampel yang digunakan adalah 150 responden. Data pada penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner atau manual paper kepada 150 responden. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan Terdapat pengaruh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Perkembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan(diklat) dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan,.Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai dari Adjusted R Square Adjusted R Square sebesar 0,383. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir,Pendididkan dan pelatihan(diklat) dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% berasal dari variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kata Kunci: Perkembangan Karir,Pendidikan dan Pelatihan(Diklat) dan Kedisiplinan

Kata Kunci: Perkembangan Karir,Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Career Development, Education and Training (training) and Discipline on employee performance (case study at the Semarang City Housing and Settlement Area Office). This research uses a non-probability sampling technique using a saturated sample method. Data processing used the SPSS version 25 program. The population used in this research were civil servants at the housing and residential area services in the city of Semarang and the sample used was 150 respondents. The data in this study used Likert scale measurements, the data collection process was carried out using a questionnaire or manual paper for 150 respondents. The results of the analysis and discussion show that there is an influence. The results of this research show that there is a positive and significant influence

Received October 27, 2023; Revised November 01, 2023; Accepted November 06, 2023

**Corresponding author, e-mail address*

between the variables Career Development, Education and Training (training) and Discipline on employee performance. The results of testing the coefficient of determination obtained a value of Adjusted R Square Adjusted R Square of 0.383 . So it can be concluded that the variables career development, education and training (training) and discipline influence employee performance by 38.3% while the remaining 61.7% comes from other variables outside the model which were not examined in this research.

Keywords: *Career Development, Education and Training, Discipline*

PENDAHULUAN

Pembinaan aparatur negara merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan tugas pemerintahan. Aparatur negara harus memiliki keterampilan dan kapasitas yang memadai untuk menjalankan fungsinya dengan baik dan efektif, sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan mempunyai adil yang cukup besar dalam keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik dan non fisik Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia (SDM) meliputi sumber daya non fisik (daya fikir) dan sumber daya fisik (Ngurah et al., 2014) . Untuk meningkatkan sumber daya fisiknya ada tiga syarat yang harus diperhatikan yaitu kesegaran jasmani, konsumsi dan tingkat kesehatan. Untuk meningkatkan sumber daya non fisik diperlukan tingkat keterampilan, tingkat pendidikan, dan pelatihan untuk meningkatkan perkembangan karir seseorang. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon atas keberhasilan atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Rahadi & Ocktaliani, 2019). Kinerja pegawai adalah pengukuran sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kedisiplinan dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena pegawai yang baik dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara positif. Selain itu, kinerja pegawai yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan citra dan reputasi organisasi Perkembangan karir merupakan suatu proses atau perjalanan yang ditempuh oleh seseorang untuk mencapai tujuan akhir mereka di bidang pekerjaannya. Proses ini mencakup serangkaian tahapan yang dilalui individu mulai dari awal karir hingga puncak karir. Pentingnya perkembangan karir adalah untuk mencapai tujuan karir dan peningkatan kepuasan kerja, baik finansial maupun non finansial. pengembangan karir

adalah suatu proses peningkatan kemampuan individu untuk bekerja guna mencapai karir yang diinginkan. Peningkatan kemampuan kerja tidak lain adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu tugas/pekerjaan dengan benar serta dapat menajalankan tugas antar pegawai dalam waktu yang relatif singkat (Profesi et al., 2023)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang antara lain pendidikan dan pelatihan kerja(diklat), kedisiplinan dan kompetensi kerja,motivasi kerja,kompensasi dan lainnya. Pelatihan kerja dapat membantu seseorang memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaannya, sedangkan kedisiplinan dapat mempengaruhi perkembangan karir seseorang di tempat kerja, kompetensi kerja juga berperan penting dalam perkembangan karir seseorang karena keterampilan yang baik dapat membantu seseorang meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja mereka. Penting bagi seseorang untuk memperhatikan faktor-faktor ini untuk mengambil tindakan yang tepat untuk memajukan karir mereka.

Menurut (Wiratama & Sintaasih, 2013) program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang baik dalam meningkatkan kepengetahuan serta meningkatkan kinerja pegawai, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. maupun penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi berbagai permasalahan di organisasi.

Menurut (Olaniyan & Ojo, 2008) pelatihan adalah pengembangan sistematis dari pengetahuan,keterampilan dan sikap pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Pegawai memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi. Ini artinya dengan adanya pelatihan maka kualitas pekerjaan sendiri akan semakin baik sehingga organisasi percaya bahwa jika pegawai diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar maka mereka mampu untuk melakukannya baik karena kemajuan karir seseorang, berarti adanya tambahan wewenang dan tanggung jawab terhadap pegawai itu sendiri. Pelatihan pegawai baru atau lama harus dilakukan agar pegawai kompeten dan siap ditugaskan pada posisi yang mampu bekerja dan siap menghormati semua aturan yang ditetapkan oleh organisasi .

(Humaira et al., 2020) Pelatihan adalah proses pelatihan dalam meningkatkan aktivitas individu dalam keahlian keterampilan, kemampuan pengetahuan. sehingga mampu bekerja yang professional di bidangnya .(Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan pelatihan adalah satu keharusan atau kebutuhan organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi di dalam organisasi

kedisiplinan kerja adalah sikap atau perilaku pekerjaan yang menunjukkan kepatuhan dan penghormatan terhadap peraturan dan standar yang berlaku ditempat kerja, ini termasuk kepatuhan terhadap jadwal kerja, tugas yang diberikan dan perilaku yang konsisten dengan standar etika yang berlaku ditempat kerja. Disiplin dalam arti positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli, Menurut (Kab & Lawas, 2023) disiplin kerja adalah suatu sikap yang meliputi menerima, mengakui, menaati segala peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melakukannya tanpa dibebaskan dari akibat jika melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi ketepatan dalam bekerja. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara sistematis, terstruktur dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, orang yang disiplin dalam bekerja cenderung memperhatikan detail dan mengerjakan pekerjaannya dengan hati-hati untuk meningkatkan ketelitian dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dapat menyebabkan seseorang tidak memperhatikan kedetailan saat bekerja, bekerja dengan cepat dan teralih oleh hal-hal lain yang tidak relevan sehingga mengurangi ketelitian pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk memastikan bahwa disiplin kerja dipertahankan dan ditingkatkan sehingga dapat mempengaruhi ketepatan kerja. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan standar kerja yang jelas, memberikan pelatihan dan bimbingan untuk meningkatkan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah suatu bentuk pemikiran penelitian yang di hubungan dengan data yang telah diperoleh dan disimpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode kuantitatif adalah upaya yang di gunakan untuk mengidentifikasi masalah yang digunakan untuk mencari data dan di ukur dengan menggunakan angka sesuai analisis dan prosedur yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terkait

Populasi

Sugiyono (2016) Populasi adalah sekelompok umum yang terdiri dari hal – hal atau seseorang yang memiliki kualitas atau karakteristik yang telah diputuskan oleh peneliti untuk didalami dan diambil kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang yang berjumlah 150 pegawai negeri sipil.

Sampel

Sampel jumlahnya lebih kecil dari populasi, karena merupakan salah satu bagian dari populasi yang karakteristiknya sedang diselidiki dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan sampel adalah komponen dari populasi menurut (Sugiyono, 2013). Teknik non

probability sampling digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh. Non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh merupakan beberapa dari banyaknya jumlah dan ciri yang dimiliki dari populasi tersebut. Pada penelitian ini diambil sampel dengan karakteristik adalah pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta rentang usia 20 – 60 tahun. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota semarang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Bertujuan untuk mengetahui kevalidan dari suatu instrument penelitian. Instrument penelitian dinyatakan layak dan valid jika nilai signifikannya $< 0,05$ (Ghozali, 2018) uji Validitas juga bisa dikatakan valid apabila hasil dari r hitung $> r$ tabel. Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan :

Tabel Uji validitas

Variabel	Item	<i>R</i> Hitung	<i>r</i> tabel	Item	Tingkat Signifikan	Keterangan
Perkembangan Karir	X1.1	0,658	0,1603	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,661		X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,736		X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,570		X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,663		X1.5	0,000	Valid
Pendidikan dan Pelatihan	X2.1	0,754	0,1603	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,817		X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,837		X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,758		X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,785		X2.5	0,000	Valid
Kedisiplinan	X3.1	0,710	0,1603	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,775		X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,755		X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,703		X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,824		X3.5	0,000	Valid

Kinerja Pegawai	Y1	0,602	0,1603	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,789		Y2	0,000	Valid
	Y3	0,776		Y3	0,000	Valid
	Y4	0,734		Y4	0,000	Valid
	Y5	0,691		Y5	0,000	Valid

Dengan menggunakan 150 responden pada tabel diatas, nilai r hitung dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 150 - 2$ adalah 148 dan r tabel 0,1603. Karena r hitung > r tabel maka dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Variable dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,06(Ghozali, 2018). Uji reliabel bertujuan untuk menguji validitas setiap item, yaitu dengan membuat skor item, koefisien, korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validitas yang berlaku. Berikut merupakan hasil reliabilitas.

Tabel Uji Reabilitas

Varibel	Hasill	Keterangan
Perkembangan Karir	0,652	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan	0,850	Reliabel
Kedisiplinan	0,809	Reliabel
Kinerja pegawai	0,765	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas menyatakan semua variabel Pengembangan Karir (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Kedisiplinan (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan alat ukur variabel karena cronbach alpha > 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.498	1.895		1.318	.190
	Pengembangan Karir	.340	.089	.291	3.824	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.322	.068	.357	4.710	.000
	Kedisiplinan	.190	.059	.208	3.205	.002
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 2,498. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi *Pengembangan Karir (X1)*, *Pendidikan dan Pelatihan (X2)*, *Kedisiplinan (X3)*, memiliki nilai sama dengan 0, maka variabel dependen kinerja pegawai sebesar 2,498
- 2) Nilai koefisien regresi *Pengembangan Karir* sebesar 0,340 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel *Pengembangan Karir* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik juga sebesar 0,340 begitupun sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi *Pendidikan dan Pelatihan* sebesar 0,323 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel *Pendidikan dan Pelatihan* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik juga sebesar 0,323 begitupun sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi *Kedisiplinan* sebesar 0,190 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel *kedisiplinan* naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai akan naik juga sebesar 0,190 begitupun sebaliknya.

Uji t

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H1 ditolak. Sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H1 diterima

Tabel Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.498	1.895		1.318	.190
	Pengembangan Karir	.340	.089	.291	3.824	.000
	Pendidikan dan Pelatihan	.322	.068	.357	4.710	.000
	Kedisiplinan	.190	.059	.208	3.205	.002
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dilihat dari kolom t dan kolom sig. dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis pertama (H1)
 Variabel *Pengembangan karir* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,824. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- Hasil pengujian hipotesis kedua (H2)
 Variabel *Pendidikan dan Pelatihan* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 4,710. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
- Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3)
 Variabel *Kedisiplinan* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,205. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Uji Koefisien Determinan R2

Tabel Uji Koefisien Determinan R2

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	.629 ^a	.395	.383	1.817
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,383. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan(diklat) dan kedisiplinan* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% berasal dari variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan(diklat) dan Kedisiplinan* terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Variabel *Pengembangan karir* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t_{hitung} Sebesar 3,824. Dari hasil analisis regresi linier berganda pengembangan karir memiliki sumbangan nilai 34% hal itu menunjukkan bahwa perkembangan karir bernilai positif dan memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh pendidikan dan pelatihan(diklat) terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Variabel *Pendidikan dan pelatihan(diklat)* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t_{hitun} sebesar 4,710. Dari hasil analisis regresi linier berganda pengembangan karir memiliki sumbangan sebesar 32,3% hal itu menunjukkan bahwa *Pendidikan dan Pelatihan(diklat)* bernilai positif dan memiliki pengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Variabel *kedisiplinan* memiliki nilai signifikansi $0,002 <$

0,05 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,205. Dari hasil analisis regresi linier berganda Kedisiplinan memiliki sumbangan sebesar 19% hal itu menunjukkan bahwa kedisiplinan bernilai positif dan memiliki pengaruh sebesar 19% terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Pengembangan Karir* terhadap kinerja Pegawai
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Pendidikan dan Pelatihan (diklat)* terhadap kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Kedisiplinan* terhadap kinerja Pegawai
4. Hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai dari *Adjusted R Square* *Adjusted R Square* sebesar 0,383. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Pengembangan karir, Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kedisiplinan* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% berasal dari variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Kab, B., & Lawas, P. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan Kantor*. 1, 166–177.
- Ngurah, I. G., Nugraha, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2014). Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Resort Badung. *Jurnal Manajemen*, 3(8), 2167–2181.
- Olaniyan, D. A., & Ojo, L. B. (2008). Staff training and development: A vital tool for organisational effectiveness. *European Journal of Scientific Research*, 24(3), 326–331.

- Profesi, P. E., Kantor, P., Publik, A., & Makassar, D. (2023). *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi*. 1(1).
- Rahadi, D. R., & Ocktaliani, C. (2019). “Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz.” *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 113. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.797>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirta mangutama kabupaten badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/6995/5244>