



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENKUM HAM – BADAN PEMBINAAN HUKUM
NASIONAL (BPHN)**

SKRIPSI

Tanti Selfiyani Putri

1902025025

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENKUM HAM – BADAN PEMBINAAN HUKUM
NASIONAL (BPHN)**

SKRIPSI

Tanti Selfiyani Putri

1902025025

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENKUM HAM – BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL (BPHN)”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Juli 2023

Yang Menyatakan





(Tanti Selfiyani Putri)

NIM. 1902025025

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KEMENKUM HAM –
BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL
(BPHN)
NAMA : TANTI SELFIYANI PUTRI
NIM : 1902025025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2022/2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

| | | |
|---------------|--------------------------------|---|
| Pembimbing I | Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM |  |
| Pembimbing II | Pahman Habibi, SE., MM |  |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENKUM HAM – BADAN
PEMBINAAN HUKUM NASIONAL (BPHN)**

Yang disusun oleh:
Tanti Selliyani Putri
190202502

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesurjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal:

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



(Dr. Asep Sutarman, M.B.A)
Sekretaris, merangkap anggota:



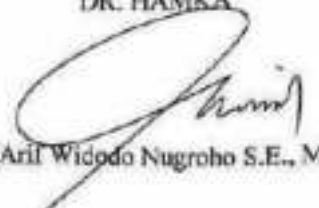
(Drs. Komara, SE., MM.)
Anggota:



(Hrisia Rismawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., (I.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tanti Selfiyani Putri
NIM : 1902025025
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA PADA KEMENKUM HAM – BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL (BPHN)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal 27 Juli 2023
Yang Menyatakan



(Tanti Selfiyani Putri)

ABSTRAK

Tanti Selfiyani Putri (1902025025)

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENKUM HAM – BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL (BPHN).

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN).

“Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja” sebagai variabel independen atau bebas dan “Kinerja Pegawai” sebagai variabel dependen atau terikat. Objek penelitian ini adalah Pegawai Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) yang berjumlah 145 orang. Data primer dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden.

Penelitian ini menggunakan alat bantu *software* yaitu *SPSS 25* untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan arti ketika Pengembangan Karir pada pegawai meningkat maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Sama dengan halnya Disiplin Kerja yang berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dalam hal ini berarti semakin meningkat kedisiplinan pegawai maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Peneliti menyarankan untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama sebaiknya dapat berdiskusi dengan pimpinan instansi jika menemukan hasil yang serupa sehingga hasil penelitian ini nantinya akan memberikan informasi dalam menentukan penerapan strategi pengembangan karir dan disiplin kerja agar instansi dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

ABSTRACT

Tanti Selfiyani Putri (1902025025)

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS - NATIONAL LEGAL DEVELOPMENT AGENCY (BPHN).

Thesis, Bachelor Degree Program Of Management Study Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta

Keywords: Career Development, Work Discipline, Nurse Performance.

This study aims to determine how the influence between Career Development and Work Discipline on Employee Performance of the Ministry of Law and Human Rights - National Law Development Agency (BPHN).

"Career Development and Work Discipline" as independent or independent variables and "Employee Performance" as dependent or dependent variables. The object of this research is the 145 employees of the Ministry of Law and Human Rights - National Law Development Agency (BPHN). Primary data is collected from the results of questionnaires that have been distributed to respondents.

This study uses software tools, namely SPSS 25 for data analysis. The results of this study indicate that Career Development has a positive effect on Employee Performance, meaning that when Career Development in employees increases, the performance of these employees will increase. Likewise, Work Discipline has a positive effect on employee performance, in this case it means that the more employee discipline increases, it will improve the performance of these employees.

Researchers suggest that other researchers who want to conduct research with the same title should be able to discuss with agency leaders if they find similar results so that the results of this study will provide information in determining the implementation of career development strategies and work discipline so that agencies can improve employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan Inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kemudahan dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)”**.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti telah berusaha semaksimal mungkin sesuai kemampuan. Dengan ini peneliti menyadari bahwasanya ketika melakukan penulisan skripsi ini tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu selama proses penyusunan skripsi ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung serta membimbing. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang terdalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyiddin, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Arif Widodo Nugroho, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, S.E., MM. Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Pahman Habibi, S.E., MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, yang telah memberikan ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
10. Kedua orang tua, Mamah dan Ayah tersayang yang telah segenap hati dan tenaga memberikan dukungan, kasih sayang, arahan serta do'a dan perjuangannya yang tiada henti untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
11. Partner terbaik pemilik nim 1902025318, yang telah meluangkan waktunya untuk selalu memberi support dan semangat tanpa henti untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Wulan Desti Ramadhani selaku sahabat peneliti yang telah memberikan dukungan dan menjadi pendengar yang sangat baik dalam segala hal termasuk dalam mengerjakan skripsi ini.

13. Natasya, Shalfanisa, Ghina Salsa, Nazwa, Annisa selaku teman-teman peneliti dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan. Terima kasih selalu memberikan peneliti semangat dan banyak hiburan untuk penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Diri sendiri yang telah bertahan dalam menikmati proses selama menjalankan perkuliahan hingga bertahan sampai di titik ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan yang tidak disadari. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca maupun pihak lain demi membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Demikian yang bisa peneliti sampaikan, dan peneliti berharap dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti berikutnya serta bagi pihak yang membaca. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta,

Peneliti,



Tanti Selfiyani Putri

1902025025

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| PERNYATAAN ORISINALITAS | i |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Permasalahan | 10 |
| <i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i> | 10 |
| <i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i> | 10 |
| <i>1.2.3 Perumusan Masalah</i> | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu..... | 13 |
| 2.2 Telaah Pustaka | 29 |
| <i>2.2.1 Pengembangan Karir</i> | 29 |
| <i>2.2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir</i> | 29 |
| <i>2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir</i> | 30 |
| <i>2.2.1.3 Indikator Pengembangan Karir</i> | 31 |
| <i>2.2.2 Disiplin Kerja</i> | 32 |
| <i>2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja</i> | 32 |
| <i>2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Pegawai</i> | 34 |

| | | |
|--|---|----|
| 2.2.2.3 | <i>Indikator Disiplin Kerja</i> | 35 |
| 2.2.3 | <i>Kinerja Pegawai</i> | 35 |
| 2.2.3.1 | <i>Pengertian Kinerja Pegawai</i> | 35 |
| 2.2.3.2 | <i>Fakto-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai</i> | 37 |
| 2.2.3.3 | <i>Indikator Kinerja Pegawai</i> | 38 |
| 2.3 | <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> | 38 |
| 2.4 | <i>Rumusan Hipotesis</i> | 41 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 43 |
| 3.1 | <i>Metode Penelitian</i> | 43 |
| 3.2 | <i>Operasionalisasi Variabel</i> | 43 |
| 3.3 | <i>Populasi dan Sampel</i> | 45 |
| 3.3.1 | <i>Populasi</i> | 45 |
| 3.3.2 | <i>Sampel</i> | 46 |
| 3.4 | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> | 47 |
| 3.4.1 | <i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i> | 47 |
| 3.4.2 | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> | 47 |
| 3.5 | <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> | 48 |
| 3.5.1 | <i>Teknik Pengolahan</i> | 48 |
| 3.5.1.1 | <i>Uji Validitas Data</i> | 49 |
| 3.5.1.2 | <i>Uji Reliabilitas</i> | 49 |
| 3.5.2 | <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> | 50 |
| 3.5.3 | <i>Uji Asumsi Klasik</i> | 50 |
| 3.5.3.1 | <i>Uji Normalitas</i> | 51 |
| 3.5.3.2 | <i>Uji Multikolinieritas</i> | 51 |
| 3.5.3.3 | <i>Uji Heteroskedastisitas</i> | 52 |
| 3.5.3.4 | <i>Uji Autokolerasi</i> | 53 |
| 3.5.4 | <i>Analisis Linier Berganda</i> | 54 |
| 3.5.4.1 | <i>Model Regresi Linier Berganda</i> | 54 |
| 3.5.5 | <i>Uji Hipotesis</i> | 54 |
| 3.5.5.1 | <i>Uji Parsial (Uji T)</i> | 54 |
| 3.5.5.2 | <i>Uji Simultan (Uji F)</i> | 55 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 56 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 4.1 Gambaran Umum Penelitian..... | 57 |
| 4.1.1 Sejarah Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)..... | 57 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)..... | 59 |
| 4.1.2.1 Visi..... | 59 |
| 4.1.2.2 Misi..... | 59 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)..... | 60 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)..... | 60 |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan..... | 63 |
| 4.2.1 Uji Kualitas Data..... | 63 |
| 4.2.1.1 Uji Validitas..... | 64 |
| 4.2.1.2 Uji Reliabilitas..... | 67 |
| 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif..... | 68 |
| 4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_1)..... | 69 |
| 4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)..... | 79 |
| 4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)..... | 87 |
| 4.3 Uji Asumsi Klasik..... | 97 |
| 4.3.1 Uji Normalitas..... | 97 |
| 4.3.2 Uji Multikolinearitas..... | 99 |
| 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 100 |
| 4.3.4 Uji Autokorelasi..... | 101 |
| 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 103 |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linear..... | 103 |
| 4.4.2 Uji Parsial (Uji T)..... | 104 |
| 4.4.3 Uji Simultan (Uji F)..... | 106 |
| 4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 106 |
| 4.5 Pembahasan..... | 107 |
| 4.5.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai..... | 107 |
| 4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 108 |

| | |
|---|-----|
| 4.5.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 109 |
| BAB V PENUTUP | 110 |
| 5.1 Kesimpulan | 110 |
| 5.2 Saran | 112 |
| DAFTAR PUSTAKA | 114 |

DAFTAR TABEL

| No. | Judul | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1 | Analisis Capaian Kinerja Pegawai Kemenkum HAM - Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Tahun 2020 - 2022 | 4 |
| 2 | Hasil Kuesioner Pra-survey Disiplin Kerja Pegawai | 7 |
| 3 | Penelitian Terdahulu | 20 |
| 4 | Operasional Variabel..... | 44 |
| 5 | Skor Nilai Skala Likert | 48 |
| 6 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| 7 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 61 |
| 8 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 62 |
| 9 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 63 |
| 10 | Uji Validitas Pengembangan Karir | 65 |
| 11 | Uji Validitas Disiplin Kerja | 65 |
| 12 | Uji Validitas Kinerja Pegawai..... | 66 |
| 13 | Hasil Uji Reliabilitas | 67 |
| 14 | Hasil Statistik Deskriptif..... | 68 |
| 15 | Pegawai mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan karir.. | 69 |
| 16 | Saya mendapatkan informasi karir di dalam instansi secara rinci dan jelas..... | 70 |
| 17 | Saya mendapatkan dukungan moril dari rekan kerja | 70 |
| 18 | Atasan saya selalu memotivasi pegawai dalam rangka menumbuhkan minat pegawai untuk dipromosikan..... | 71 |
| 19 | Saya mengikuti program karir yang disediakan instansi..... | 72 |
| 20 | Instansi memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus | 73 |
| 21 | Pengembangan karir yang diterima akan membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja..... | 74 |

| | | |
|----|---|----|
| 22 | Saya mengenali minat dan kemampuan saya dalam bekerja | 75 |
| 23 | Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan karir | 76 |
| 24 | Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya | 76 |
| 25 | Indikator Variabel Pengembangan Karir (X1) | 77 |
| 26 | Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan | 79 |
| 27 | Saya hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan..... | 80 |
| 28 | Saya selalu bersikap sopan dengan pegawai lain maupun dengan atasan | 80 |
| 29 | Saya selalu mengikuti aturan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan instansi | 81 |
| 30 | Saya selalu menaati segala bentuk peraturan selama bekerja | 82 |
| 31 | Saya menaati menggunakan fasilitas kerja sesuai dengan pekerjaan ... | 82 |
| 32 | Saya menjalankan perintah atasan dengan baik | 83 |
| 33 | Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi | 84 |
| 34 | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan | 84 |
| 35 | Saya selalu mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi | 85 |
| 36 | Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2) | 86 |
| 37 | Saya memiliki kemampuan yang cakap dalam menguasai bidang pekerjaan..... | 87 |
| 38 | Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | 88 |
| 39 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan | 89 |
| 40 | Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (tepat waktu) | 90 |
| 41 | Saya dapat bekerja dengan cekatan dan cepat tanggap terhadap tugas baru yang telah diberikan | 91 |
| 42 | Saya memiliki keyakinan tinggi untuk selalu meningkatkan kinerja... | 92 |

| | | |
|----|--|-----|
| 43 | Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya..... | 92 |
| 44 | Ketika diberi tugas dari atasan saya mengerjakannya dengan baik | 93 |
| 45 | Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan | 94 |
| 46 | Saya selalu berusaha memenuhi tanggung jawab saya ketika diberi amanah untuk menyelesaikan pekerjaan | 94 |
| 47 | Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 95 |
| 48 | Hasil Uji Normalitas | 97 |
| 49 | Hasil Uji Multikolinieritas | 99 |
| 50 | Hasil Uji Autokorelasi | 101 |
| 51 | Hasil Regresi Linear Berganda | 103 |
| 52 | Hasil Uji t | 105 |
| 53 | Uji F (Uji Simultan) | 106 |
| 54 | Uji Koefisien Determinasi | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1 | Kerangka Pemikiran Teoritis | 41 |
| 2 | Struktur Organisasi Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) | 60 |
| 3 | Grafik Normalitas P-P Plot | 98 |
| 4 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 100 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1 | Kuesioner Penelitian | 1 |
| 2 | Tabulasi Data | 6 |
| 3 | Output Data SPSS | 18 |
| 4 | Tabel R Statistika | 26 |
| 5 | Tabel Distribusi t..... | 27 |
| 6 | Tabel Distribusi F..... | 28 |
| 7 | Tabel Autokorelasi | 29 |
| 8 | Surat Tugas | 30 |
| 9 | Surat Keterangan Selesai Penelitian..... | 31 |
| 10 | Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi..... | 32 |
| 11 | Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi..... | 33 |
| 12 | Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi | 34 |
| 13 | Catatan Konsultasi Pembimbing I..... | 35 |
| 14 | Catatan Konsultasi Pembimbing II | 36 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan pada era globalisasi ini, semua organisasi harus dapat bersaing untuk memberikan layanan terbaik termasuk organisasi pemerintah. Sebagai akibat dari meningkatnya persaingan di seluruh dunia dan kemajuan teknologi diberbagai industri ini, setiap organisasi atau instansi akan berupaya mengembangkan diri dalam jangka panjang untuk meningkatkan kinerja, memenuhi visi dan misi organisasi, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai terutama untuk melayani masyarakat luas.

Pelayanan terbaik bergantung pada setiap kinerja individu para pegawai. Dimana para pegawai mampu bekerja secara maksimal, dan diukur serta dinilai berdasarkan kinerja mereka. Selain itu, di dalam suatu organisasi selalu memiliki tujuan dalam mencapai keberhasilan organisasi dengan melaksanakan program tersebut. Salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan dari organisasi adalah dengan mengelola dan mengidentifikasi kinerja pegawai tersebut. Jika suatu instansi berhasil mencapai tujuan yang ditentukan, dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan dengan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi atau instansi yang paling berharga, unik, rentan, tidak dapat diandalkan dan murni sebagai salah satu keberhasilan organisasi atau instansi tersebut dalam memberdayakan dan mengatur sumber daya manusianya. Di dalam organisasi atau instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk bertindak sebagai manager sistem untuk mencapai tujuannya. Karena merekalah yang mendorong organisasi untuk maju ke depan

dalam meraih dan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Pesik *et al.*, 2019). Hal ini untuk membantu instansi dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan sukses dan benar serta bagian yang paling penting untuk menentukan kelangsungan hidup instansi tersebut. Tujuan-tujuan inilah ditetapkan oleh pertumbuhan sumber daya manusia yang menjadi komponen penentu dalam semua industri.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), telah memutuskan bahwa Warga Negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat akan dipilih oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan secara tetap sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pemilihan pegawai ASN harus didasarkan pada pertimbangan antara kemampuan dengan kinerja yang diperlukan untuk jabatan yang telah sesuai pada prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, yang bertujuan untuk menciptakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kemampuan dan keahlian profesional.

Dalam keberhasilan suatu instansi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau pencapaian yang diperoleh pada setiap pegawai ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, dengan harapan dapat mencapai tujuan dan sasaran instansi (Sudrajat dan Maulana, 2021). Kinerja pegawai dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan dengan mengolah rencana karir serta disiplin kerja yang lebih efektif dan efisien. Sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan kinerja mereka, dan dapat memperbaiki kinerja dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, BPHN merupakan sebuah unit dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hukum negara dikembangkan sesuai pada peraturan perundang-

undangan serta menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh Menteri. Untuk mencapai tujuan ini, BPHN harus memastikan adanya sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil kerja secara maksimal. Maka dari itu, BPHN harus melaksanakan pengukuran kinerja dalam mengevaluasi para pegawainya.

Menurut Rivai dan Sagala *dalam* Rosid (2018) berpendapat bahwa, pengembangan karir pegawai dan disiplin kerja pegawai merupakan dua komponen utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja ini adalah hasil atau capaian yang dipengaruhi oleh bagaimana instansi tersebut mengatur sumber daya manusianya selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain, ketika kinerja meningkat akan menunjukkan bahwa kemampuan pegawai telah membaik, dan akan menjadi umpan balik yang dapat memotivasi para pegawai dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi pada tahap berikutnya. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan harus menciptakan sesuatu yang sesuai dengan harapan, yakni mencapai hasil yang maksimal dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sesuai laporan Analisis Capaian Kinerja Pegawai Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Tahun 2020-2022 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Capaian Kinerja Pegawai Kemenkum HAM - Badan Pembinaan
Hukum Nasional (BPHN) Tahun 2020 - 2022

| No | Tahun | Indikator Kerja | Target | Realisasi | Capaian |
|----|-------|---|--------|-----------|---------|
| 1. | 2020 | Jumlah orang/kelompok masyarakat miskin yang memperoleh bantuan hukum litigasi | 5.699 | 12.698 | 222,8 % |
| 2. | 2021 | Persentase permohonan bantuan hukum litigasi yang dilayani sesuai dengan peraturan perundang-undangan | 77 | 81,28 | 106 % |
| 3. | 2022 | | 81 | 84,91 | 104,83% |

Sumber: Data Subbagian Umum Kepegawaian BPHN Tahun 2023

Laporan Kinerja Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Tahun 2020-2022 menunjukkan masih terdapat pegawai yang memiliki hasil kerja yang kurang maksimal. Dapat dilihat bahwa Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) selalu menetapkan target yang tinggi untuk para pegawainya pada setiap tahun. Meskipun dalam beberapa tahun realisasi kinerja telah melebihi target yang telah ditetapkan, namun dapat terlihat bahwa angka pencapaian kinerja secara bertahap menurun dari tahun ke tahun. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada BPHN belum mencapai tingkat yang memuaskan.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan staff Subbagian Umum dan Kepegawaian Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), belum tercapainya capaian kinerja pegawai ini berdasarkan beberapa sebab, seperti contoh di dalam organisasi BPHN ini masih kurang dalam mensosialisasikan program karir kepada seluruh pegawai. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai kurang mengetahui program-program karir yang disediakan oleh instansi, dan para

pegawai juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal tersebut dapat mempengaruhi dan memperlambat kinerja para pegawai.

Adapun faktor selanjutnya yaitu pengembangan karir, menurut Dubrin *dalam* Mangkunegara (2021:77), salah satu aktivitas kepegawaian adalah pengembangan karir, yang membantu pegawai dalam menyusun rencana untuk masa depan profesional mereka di dalam instansi. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia (SDM) instansi untuk berkembang secara maksimal. Proses pengembangan karir tidak sesederhana itu, seperti yang dinyatakan oleh Priansa (2018), pengembangan karir sebagai susunan rangkaian aktivitas kerja yang dipisah, namun dapat berkaitan dan saling melengkapi satu sama lain serta dapat memberikan makna untuk kehidupan pegawai. Dalam program pengembangan karir yang jelas dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal, dimana hal ini akan meningkatkan kinerja dan memberikan dampak positif secara langsung. Agar pegawai dapat memperoleh pengembangan karir yang diharapkan, mereka dapat menggunakan sikap kerja dan rencana yang telah dikembangkan untuk mempromosikan diri mereka sendiri dalam meningkatkan karir. Untuk mengusulkan pengembangan karir, setiap pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) harus memenuhi salah satu standar persyaratan, yaitu salah satunya adalah dilihat dari prestasi kerjanya.

Selain itu, dalam mencapai tujuan instansi secara optimal, maka disiplin kerja yang tinggi menjadi salah satu kewajiban di dalam suatu instansi. Disiplin kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan didalam instansi untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan (Arianti dan Karmila, 2019). Kedisiplinan merupakan salah satu masalah yang paling sering ditemukan

diberbagai instansi pemerintah maupun swasta. Menurut Hendrawardani dan Sukanto (2019) mengatakan bahwa dalam setiap organisasi banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan banyak melakukan kesalahan yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Disiplin kerja menjadi salah satu alat bagi manajerial untuk berkomunikasi dengan pegawai untuk merubah perilakunya. Disiplin kerja yang tidak optimal akan mempersulit dalam melakukan pelayanan dan mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Setiap bagian dalam sebuah instansi memiliki sistem disiplin kerja pegawai yang berkaitan dengan kebutuhan mereka dalam bekerja. Penerapan disiplin kerja pun akan menjadi lebih efisien jika sebuah sistem berjalan dengan baik (Mangkunegara, 2021).

Hal ini merupakan salah satu aspek yang harus dipertimbangkan oleh instansi ketika meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, dengan tujuan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai disiplin kerja pada organisasi BPHN. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan mengenai disiplin kerja dan dibagikan kepada 20 orang pegawai. Berikut adalah hasil perhitungan pra-survey disiplin kerja pada BPHN:

Tabel 2
Hasil Kuesioner Pra-survey Disiplin Kerja Pegawai

| Variabel | Pernyataan | Jawaban | | | | | Jumlah Skor | Rata-rata |
|--|--|---------|--------|--------|-------|--------|-------------|------------|
| | | STS (1) | TS (2) | RR (3) | S (4) | SS (5) | | |
| Disiplin Kerja | Saya hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | - | - | 1 | 10 | 9 | 88 | 4,4 |
| | Saya selalu menaati segala bentuk peraturan selama bekerja | - | - | 1 | 7 | 12 | 91 | 4,5 |
| | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan | - | - | 6 | 5 | 9 | 83 | 4,1 |
| Rata-rata Penilaian | | | | | | | | 4,3 |
| Keterangan: | | | | | | | | |
| N = Nilai x Skor = Hasilnya dijumlahkan | | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah Skor / Total Responden | | | | | | | | |
| Rata-rata Penilaian = hasil jumlah keseluruhan rata-rata / jumlah pernyataan | | | | | | | | |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023

Dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan kondisi disiplin kerja saat ini di Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), dimana penyebaran data kuesioner kepada responden digunakan untuk mencapai hasil perhitungan. Dari tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa keadaan disiplin kerja saat ini belum sesuai dengan standar yang di inginkan, dengan nilai yang masih dibawah rata-rata penilaian yaitu 4,1% yang terjadi pada pernyataan “Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan”. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff Subbagian Umum dan Kepegawaian, hal ini disebabkan masih adanya pegawai

belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Kondisi ini disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang masih kesulitan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan secara tepat waktu. Sehingga, hal ini menunjukkan keterbatasan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu pegawai perlu meningkatkan kemampuan atau skill yang lebih mendalam melalui pengembangan karir dengan mengikuti program karir, pelatihan ataupun kursus agar beban kerja yang diberikan mampu menyeimbangi dengan kemampuan yang dimiliki.

Banyak penelitian yang telah meneliti kinerja pegawai, dengan beberapa temuan yang serupa dan ada pula yang berlawanan. Menurut hasil penelitian Pesik *et al.*, (2019) pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua faktor ini memiliki dampak terhadap meningkatnya kinerja para pegawai. Sebaliknya, Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah *et al.*, (2022), pengembangan karir tidak memiliki dampak yang nyata dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun menurut penelitian Muna dan Isnowati, (2022) variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana dampak dari pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Seperti yang diketahui dari wawancara dengan pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), bahwa dapat diketahui sumber daya manusianya masih belum menunjukkan 100% sempurna, dilihat dari sisi pengembangan karirnya maupun sisi kedisiplinan dalam bekerja. Pada dasarnya, instansi mendukung adanya pengembangan karir, tetapi kenyataannya peluang

dalam pengembangan karir yang ada di instansi belum merata bagi seluruh pegawai. Seperti halnya pengembangan karir yang telah di sediakan dari instansi salah satu diantaranya, melalui penyusunan kebutuhan pelatihan (*training need analysis*), dimana program TNA ini ditujukan menjadi salah satu upaya pembinaan kepegawaian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan organisasi/institusi. Namun, masih ada beberapa pegawai yang belum mengetahui sepenuhnya mengenai program karir yang ditawarkan, karena kurangnya sosialisasi program karir yang dilakukan oleh instansi. Lalu, pada tingkat kedisiplinan kerja yang ada di dalam Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) juga blm mencapai tingkat yang optimal. Oleh karena itu, dari kedua faktor ini perlu diperhatikan dengan baik untuk memahami secara menyeluruh seberapa baik kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN).

Dengan melihat pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, serta melihat fenomena yang ditemukan dan hasil research GAP diatas, dapat dinyatakan bahwa untuk pengujian lebih lanjut terhadap variabel tersebut perlu dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja yang dicapai melalui program pengembangan karir dan disiplin kerja pegawai. Sehingga dari permasalahan yang ada, peneliti memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana,

“Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN)”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah berikut berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan:

1. Kurangnya sosialisasi kepada pegawai mengenai program-program karir.
2. Kinerja pegawai yang masih belum mencapai tingkat optimal dilihat dari pencapaian kinerjanya .
3. Serta kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar pembahasan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak keluar dari topik pembahasan, maka penulis membatasi masalah dan hanya berfokus tentang pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta objek yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada pegawai Kemenkum HAM – Badan Pembinaan Hukum Nasional BPHN.

1.2.3 Perumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang serta batasan masalah yang telah disajikan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN?

3. Apakah Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk memahami beberapa aspek, yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN (Badan Pembinaan Hukum Nasional).
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN (Badan Pembinaan Hukum Nasional).
3. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kemenkum HAM – BPHN (Badan Pembinaan Hukum Nasional).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan informasi tambahan yang mendalam terkait permasalahan yang muncul pada perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan mengenai masalah Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai sebagai sumber informasi serta umpan balik ketika menentukan bagaimana untuk melanjutkan kegiatan praktik pada perusahaan/instansi yang bersangkutan.

3. Bagi Akademik, Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi bacaan yang dapat meningkatkan wawasan dan menjadi titik pembanding untuk meningkatkan kualitas akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Utama, Kusuma Chandra Kirana, & Didik Subianto. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mandar*, 4(1), 106–111.
- Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17-24.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW, S3JB UP 3 Lahat. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316-327.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work from Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Oblik i Finansi*, 94, 91–98.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Asdiani, H. S. K. A. A. D. S. M. M. D. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SERANG. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 1, No 4 (2019): JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 332–344. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/10718/6712>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423–432.
- Busro, Muhammad. 2018 Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia . Jakarta:

Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.

- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(1), 112–127.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hariyono, P. S., Suseso, Y. D., & Sutarno, S. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 13(5), 280–286.
- Hendrawardani, B., & Sukamto, J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Wom Finance Kebumen. *Jurnal E-Bis*, 3(1), 1-15.
- Hermawati, K. (2019). The Effect Of Career Development and Characteristics Of Individuals On Performance Of Employees In Indonesian Art Institute Denpasar Through Motivation As Mediation. *Ijsegce*, 2(2), 108–115.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kurniawan, A. D., Rivai, D. A., & Suharto, D. (2018). Influence of Career Development and Motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional development Section of Educational Diniyah and Pondok Pesantren Office of Ministry of South Jakarta Religious. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2), 17–33.
- Melinda, B. P., Ramadhan, D. R., Sumirat, F. M., Sumirat, F., Maulana, I., & Handayani, R. (2022). the Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on

- Employee Performance During Work From Home Policies (Case Study of Pt Pln (Persero) Pusharlis Up2W Iii Bandung). *Central Asia and ...*, 23(1), 4418–4424. <https://www.cac-c.org/submissions/index.php/cac/article/download/470/357>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Pesik, K. J., Sepang, J. L., Rotinsulu, J., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3929–3937.
- Prijono, B., & Lukman, B. (2022). The Role of Career Development, Work Environment, and Compensation in Improving Employee Performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 3(2), 83–102. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v3i2.510>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Rohman, F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Work From Home dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Bangkalan-Madura. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
- Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BT Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 47. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23949>
- Sanjaya, F. ., & Prijati. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–12.
- Setyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831.

- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Siswadhi, F., & Sudirman, S. (2018). Analisa Dampak Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 3(1), 84.
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 7(3), 74-87.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitattif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- UU No. 5 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wahyudi, A., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 22(8), 1–18.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>