

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT XYZ

I NYOMAN BAGUS ARTHA GUNA*
I GEDE ARYANA MAHAYASA
LUH NIK OKTARINI

Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali
bagusartha2312@gmail.com

Received: July 31, 2025; Revised: August 8, 2025; Accepted: August 22, 2025

Abstract: *Factors including professional advancement opportunities, work discipline, and a positive work environment may have an impact on how well employees perform. A person's capacity to get their ideal job is enhanced via career development. The capacity to consistently and methodically complete tasks is what mean when we talk about work discipline. When workers go about their daily tasks, the workplace plays a significant role. This research aims to determine the impact of career development, work discipline, and environment on employee performance, both individually and in combination. At PT XYZ, the research was carried out. The 38 employees were all included in the total for the purpose of this study. Saturation sampling was used to decide that a total of 38 persons would be included in the sample. Data was collected via interviews, written records, and questionnaires using Likert scales. This research made use of multiple linear regression. The evidence shows that career advancement opportunities, work discipline, and a pleasant work environment have a favorable and substantial effect on employee performance. When professional development possibilities, work discipline, and the work environment are all taken into account simultaneously, they have a positive and substantial influence on employee performance. It is recommended that career development options be expanded upon, the importance of work discipline be highlighted, and a good work environment be maintained in order to promote continual improvement in employee performance.*

Keywords: *career development, employee performance, work discipline, work environment.*

Abstrak: Faktor-faktor termasuk peluang kemajuan profesional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang positif mungkin berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan. Kapasitas seseorang untuk mendapatkan pekerjaan idealnya ditingkatkan melalui pengembangan karier. Kapasitas untuk menyelesaikan tugas secara konsisten dan metodis itulah yang dimaksud ketika kita berbicara tentang disiplin kerja. Ketika pekerja melakukan tugas sehari-hari, tempat kerja memainkan peran penting. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Di PT XYZ, penelitian ini dilakukan. Ke-38 karyawan semuanya dimasukkan dalam total untuk tujuan penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memutuskan bahwa total 38 orang akan dimasukkan dalam sampel. Data dikumpulkan melalui wawancara, catatan tertulis, dan kuesioner menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Bukti menunjukkan bahwa peluang pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang menyenangkan memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja

karyawan. Ketika peluang pengembangan profesional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dipertimbangkan secara bersamaan, semuanya memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar opsi pengembangan karier diperluas, pentingnya disiplin kerja ditekankan, dan lingkungan kerja yang baik dipertahankan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karier.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju, bisnis pos menghadapi tantangan dan peluang baru yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut [Hasibuan \(2017\)](#) Kinerja seseorang didefinisikan sebagai hasil yang dicapai ketika mereka menuntaskan tugas yang diberikan secara kompeten dan akurat menyesuaikan tenggat waktu dan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan suatu organisasi atau lembaga diukur berdasarkan hasil tugas yang diberikan. ([Hussein 2017](#)). Menurut [Jufrizen \(2020\)](#) Kepemimpinan, tim, sistem, konteks, dan keadaan merupakan beberapa aspek yang memengaruhi kesuksesan karyawan. Meningkatkan keterampilan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaannya dikenal sebagai pengembangan karier ([Sudiro, 2011](#)). Menurut [Samsudin \(2010\)](#), pertumbuhan karier seseorang terjadi ketika ia naik pangkat dalam suatu organisasi sesuai dengan lintasan yang direncanakan. [Nur \(2021\)](#) menyebutkan hal-hal berikut sebagai indikator pengembangan karier: keinginan untuk maju, pengetahuan tentang pilihan promosi, perlakuan yang adil dalam hal kemajuan, perhatian dari atasan langsung, dan ketersediaan informasi tersebut. [Rahayu \(2020\)](#) berpendapat bahwa suasana kerja yang lebih positif berkaitan dengan pengembangan karier yang lebih baik bagi pekerja, yang pada gilirannya mengarah kepada produktivitas juga kinerja yang lebih tinggi dengan menyeluruh.

Disiplin pegawai yang tinggi akan mendorong kinerja yang lebih tinggi, sehingga pengembangan karier ialah sisi penting berasal sumber daya manusia. Sebaliknya, pengembangan karier adalah proses yang berfokus pada diri sendiri yang membantu

orang-orang untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan norma dan prinsip di tempat kerja mereka dan menunjukkan tindakan terpuji saat bekerja. Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengadakan pelayanan pos serta logistik adalah PT XYZ, yang juga dikenal sebagai Persero. Kantor itu mempunyai sejarah panjang yang berakar sejak zaman kolonial Belanda, didirikan pada tahun 1746 di Batavia (sekarang Jakarta).

PT XYZ berperan penting dalam mendukung aktivitas bisnis dan komunikasi di berbagai sektor. Sebagai perusahaan yang berstatus Persero, PT XYZ bertujuan untuk memberikan pelayanan publik sekaligus memperoleh keuntungan bagi negara. PT XYZ merupakan salah satu unit operasional dari BUMN yang beroperasi di sektor jasa kurir, logistik, dan layanan keuangan. Namun, PT XYZ saat ini menghadapi kinerja permasalahan yang dapat berdampak signifikan pada kualitas layanan yang diberikan. Salah satu isu utama adalah menurunnya kinerja pegawai, yang mengalami fluktuasi. Hal ini dibuktikan pada hasil capaian kinerja yang di peroleh dari pegawai SDM yang ada sebagai berikut.

Berdasar dari data yang diperoleh dari hasil capaian kinerja PT XYZ tahun 2020-2024, terlihat adanya fluktuasi yang mengindikasikan penurunan di hampir semua indikator kinerja. Sesuai hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan dengan pegawai SDM yang ada di PT XYZ, ditemukan beberapa faktor yang memungkinkan untuk menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang dimana berkaitan dengan pengembangan karier di perusahaan ini. Ketiadaan jalur karir yang terstruktur dan terbatasnya peluang promosi menjadi kendala utama. Ukuran organisasi yang

relatif kecil menyebabkan jumlah posisi yang tersedia sangat terbatas, sehingga kesempatan untuk naik jabatan menjadi sempit. Berdasarkan

data, tingkat promosi pegawai hanya berkisar antara 3-8% setiap tahunnya.

Tabel 1. Hasil Capaian Kinerja Pegawai Kantor Pos 2020-2024

No	Indikator Kerja	Deskripsi	Percentage (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Ketepatan waktu pengiriman	Waktu pengiriman sesuai dengan SLA (Service Level Agreement).	85	83	84	82	83
2	Kepuasan Pelanggan	Tingkat kepuasan pelanggan berdasarkan survei.	89	87	88	86	82
3	Keandalan Pelayanan	Tingkat keandalan dalam menyelesaikan pengiriman tanpa kerusakan atau kehilangan.	87	85	86	83	81
4	Pelayanan di Loker	Kecepatan dan keramahan petugas loket dalam melayani pelanggan.	94	90	93	91	93
5	Penyelesaian Keluhan	Kecepatan dan solusi dalam menangani keluhan pelanggan.	91	90	89	86	85
6	Jumlah Pengiriman Berhasil	Persentase pengiriman yang berhasil dari total pengiriman.	92	91	90	88	89
7	Produktivitas Pegawai	Penilaian kontribusi pegawai terhadap target operasional.	89	86	87	86	85

Kriteria Penilaian

Kategori	Persentase
Sangat Baik	≥ 90
Baik	80 – 89
Cukup	70 – 79
Kurang	< 70

Berlandaskan hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan dengan pegawai SDM yang ada di PT XYZ, ditemukan beberapa faktor yang memungkinkan untuk menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang dimana terkait disiplin kerja sering terjadi, seperti seringnya pegawai tidak hadir tepat waktu pada jam kerja yang ditentukan, yang dapat

mengganggu kelancaran proses operasional dan menurunkan efisiensi kerja. Berlandaskan data yang didapat bisa diterangkan yaitu tingkat absensi pegawai PT XYZ saat 2024 mencapai 4%. Selain itu, ketidaktepatan dalam melaksanakan pengiriman menyesuaikan jadwal yang telah ditetapkan juga menjadi masalah yang signifikan, yang dapat

memengaruhi kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Berdasar dari hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa lingkungan kerja di PT XYZ turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai. Fasilitas yang tidak mendukung, seperti perangkat komputer yang lambat, printer sering bermasalah, serta jaringan internet yang tidak stabil, menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, ruang kerja yang sempit dan kurang nyaman juga memengaruhi fokus serta daya kerja pegawai. Tujuan penulisan agar memahami pengembangan karir, disiplin kerja juga pengaruh lingkungan kerja hadapan kinerja karyawan.

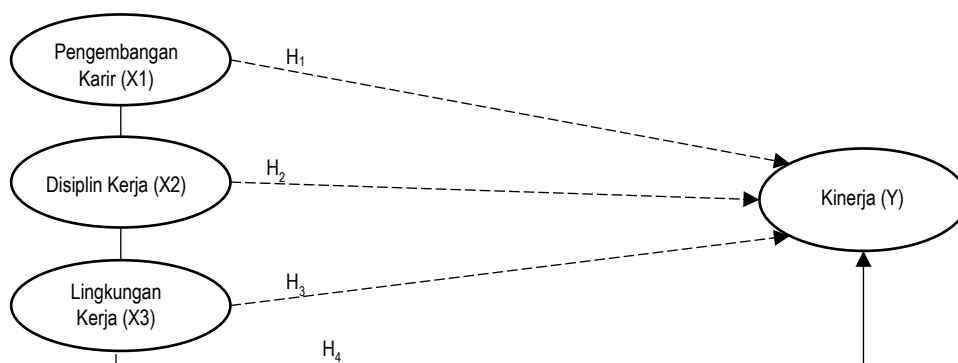
METODE PENELITIAN

Berdasar dari riset terdahulu yang dilaksanakan oleh [Kaengke \(2020\)](#), [Meilani \(2024\)](#), [Nuriyah \(2022\)](#) dan [Abdillah \(2024\)](#) yang memperlihatkan pengembangan karir pengaruhi secara positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Berlandaskan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh [Dahlan \(2022\)](#), [Meilani \(2024\)](#) dan [Nuriyah \(2022\)](#) yang memperlihatkan yaitu Disiplin kerja mempunyai hasil positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Berlandaskan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh [Megawati dan Ampauleng \(2020\)](#), [Rahayu \(2020\)](#), [Meilani \(2024\)](#) dan [Nuriyah \(2022\)](#) memperlihatkan yaitu secara parsial pengaruh lingkungan kerja mengaruhi positif signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil

riset terdahulu oleh [Meilani \(2024\)](#), [Abdillah \(2024\)](#), dan [Nuriyah \(2022\)](#) yang membuktikan yaitu pengembangan karir, Disiplin kerja dan pengaruh lingkungan kerja mengaruhi positif signifikan hadapan kinerja karyawan. Sesuai dasaran teori dan kajian dahulu, jadi dalam kajian penulis, terbentuklah hipotesis kajian yang terumuskan seperti:

- H₁: Pengembangan karir mempengaruhi secara positif juga signifikan kepada kinerja pegawai di PT XYZ.**
- H₂: Disiplin kerja mengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai di PT XYZ.**
- H₃: Pengaruh lingkungan kerja mengaruhi positif juga signifikan hadapan kinerja pegawai di PT XYZ.**
- H₄: Pengembangan karir, disiplin, serta pengaruh lingkungan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja pegawai di PT XYZ.**

Alasan penulis mengadakan penelitian di PT XYZ karena adanya permasalahan yang terjadi diantaranya kurangnya rencana karir yang jelas, karyawan sering datang terlambat, tidak ada kesempatan mendapatkan promosi jabatan sehingga berkurangnya motivasi kerja yang menyebabkan penurunan kinerja selain itu juga agar memahami dampak pengembangan karir, disiplin kerja serta pengaruh lingkungan kerja hadapan kinerja pegawai di PT XYZ. Populasi pada riset ini ialah seluruh Karyawan PT XYZ dengan totalan 38 pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sampel pengkajian ini terdapat 38 pekerja dimana metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena menggunakan keseluruhan jumlah sampel. Pertanyaan, catatan, dan wawancara merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data. Penelitian menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data.

HASIL PENELITIAN

Berlandaskan data dari kuesioner bisa diterangkan karakteristik responden dalam kajian ini yang dapat terlihat di tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa responden laki-laki yang mendominasi. Hal tersebut dikarenakan dalam operasionalnya PT XYZ lebih memerlukan tenaga laki-laki. Berlandaskan usia responden dengan usia 21-30 tahun mendominasi. Hal tersebut menandakan yaitu mayoritas usia tersebut didominasi oleh *fresh graduate* yang menjadi pekerja di PT XYZ

berdasarkan tingkat pendidikan responden dengan tingkatan SMA/SMK Sederajat sangat dominan daripada tingkatan sekolah lainnya. Itu dapat diartikan yaitu syarat sebagai pegawai yaitu sudah menuntaskan pendidikan minimal SMA /SMK Sederajat dan untuk masa kerja rentang 2-5 tahun menjadi dominasi. Hal tersebut menandakan yaitu pekerja di PT XYZ rata-rata memiliki masa kerja 2-5 tahun.

Data yang diperlihatkan Tabel 3 bisa di jelaskan banyaknya pengaruh variable bebas hadapan variable terikat di tujukan oleh nilai determinasi total (R²) itu sebanyak 0,735 memiliki artian kalau sebanyak 73,5% variable Kinerja pegawai di pengaruhi oleh variable Pengembangan karir, Disiplin kerja dan pengelolaan keuangan. Sementara sisa 26,5% diuraikan oleh variable-variable lainnya diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi.

Tabel 2. Persentase Dominan Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	55,3%
Usia	21 – 30 Tahun	34,2%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	42,1%
Masa Kerja	2 – 5 Tahun	36,8%

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.727	2,510

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 4. Hasil Kelayakan Model (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1677,336	3	559,112	88,715	,000 ^b
Residual	605,024	96	6,302		
Total	2282,360	99			

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,043	2,665		,767	,045
1 Pengembangan Karir	,410	,144	,275	2,840	,006
Disiplin Kerja	,521	,117	,441	4,439	,000
Lingkungan kerja	,121	,132	,074	2,915	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 6. Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,043	2,665		,767	,045
1 Pengembangan Karir	,410	,144	,275	2,840	,006
Disiplin Kerja	,521	,117	,441	4,439	,000
Lingkungan kerja	,121	,132	,074	2,915	,003

Sumber: data diolah (2025)

Hasil yang diperlihatkan Tabel 4 nilai F hitung sebesar 88,715 signifikansi bernilai (Sig.) $0,000 < 0,05$. Hal ini melihat bahwa penggunaan keseluruhan signifikansi model regresi serta dipergunakan agar layak dalam analisis lebih lanjut. Dengan kata lain, penggunaan variable independen dalam pengkajian seperti pengembangan karir, disiplin serta lingkungan ini berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan, hingga model dapat dipercaya guna menjelaskan hubungan tersebut.

Data Tabel 5 melihat hasil persamaan regresi linier berganda seluruh variable bebas mempengaruhi positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta (α) senilai 2,043 berarti jika pengembangan karir (X_1), disiplin kerja (X_2), juga lingkungan kerja (X_3) tidak berubah, maka kinerja pegawai tetap pada angka 2,043. Regresi berkoefisien pada pengembangan karir (β_1) sebesar 0,410

menunjukkan bahwa peningkatan X_1 tentu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410, pada anggapan variable lainnya menetap. Disiplin kerja (β_2) memiliki koefisien 0,521 yang berarti kenaikan X_2 meningkatkan kinerja sebesar 0,521. Sementara itu, lingkungan kerja (β_3) bernilai 0,121, artinya kenaikan X_3 akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,121, dengan asumsi variable lain tidak berubah.

Hasil yang diperlihatkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilaksanakan diperoleh:

- Berlandaskan hasil menganalisis diperoleh angka sig.i pengembangan karir kinerja 0,006 tidak melampaui 0,05 juga angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,840 > 1,690$). Dengan demikian, hipotesis (H_1) Pengembangan karir berdampak positif signifikan kepada Kinerja pegawai di PT XYZ diterima.
- Berlandaskan hasil menganalisis diperoleh angka sig.i Disiplin kerja

kinerja 0,000 tidak melampaui 0,05 juga angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,439 > 1,690$). Dengan demikian, hipotesis (H_2) Disiplin kerja Secara seluruh melihatkan kalau semua responden terima pada semua indikatora yang ada di *variable* signifikan hadapan Kinerja pegawai pada PT XYZ diterima.

3. Berlandaskan analis diperoleh angka sig.i pengaruh lingkungan kerja sebanyak 0,003 tidak melampaui 0,05 serta angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,915 > 1,690$). Dengan demikian, hipotesis (H_3) Pengaruh lingkungan kerja mengaruhi positif juga signifikan hadapan Kinerja karyawan di PT XYZ diterima.

KESIMPULAN

Merujuk dari hasil-hasil analisis serta pembahasan, dapat disimpulkan yaitu (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Pengembangan karir, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT XYZ .

REFERENCES

- Adhistry, S. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management 3rd ed*. Kogan Page Limited.
- Asmara Indahingwati, S. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dahlan, D. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Fauzi, A. G. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(6).
- Hussein, A. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Cetakan ke I. Yogyakarta: Elmatara.
- Kaengke, A. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Lestari, D. (2023). *Kinerja pegawai*.

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada perusahaan dari segi pengembangan karir sebaiknya perusahaan meningkatkan sistem pengembangan karir yang transparan, memberikan pelatihan, serta membangun komunikasi dan dukungan dari atasan langsung. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan kesiapan dan motivasi pegawai dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar melalui promosi jabatan. Terkait disiplin kerja agar perusahaan lebih menekankan pentingnya kedisiplinan melalui peningkatan pengawasan, pemberian pelatihan etika kerja, serta penerapan reward and punishment yang konsisten. Selain itu, perlu dibangun kesadaran kolektif dalam tim untuk saling mendukung dalam menjalankan tugas sesuai aturan, alhasil tercipta lingkungan kerja yang disiplin baik secara individu maupun kelompok, dan terakhir mengenai lingkungan kerja sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal antar pegawai melalui kegiatan yang mendorong kerja sama tim, seperti pelatihan komunikasi, team building, dan forum diskusi internal. Selain itu, diperlukan peran aktif dari manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang terbuka dan inklusif, alhasil komunikasi antarpegawai bisa terjalin lebih efektif dan harmonis.

- Mardikaningsih, R. &. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *urnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 89-102.
- Megawati, M. &. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Meilani, T. &. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management 14th Global ed.*
- Muna, N. &. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *esy (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nur, I. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nuriyah, S. Q. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Nuriyah, S. Q. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Octaviani, G. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57-62.
- Rahayu, M. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Samsudin, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening pada KUD Gondanglegi. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Samsuni, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Kerja. Al-Falah. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 18(1), 117-129.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen karir (teori, konsep dan praktik)*. Media Sains Indonesia.
- Yolinza, N. &. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203