

## The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

# Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Asrida <sup>(1)</sup> Andri Irawan <sup>(2\*)</sup> Muhdi B. Hi Ibrahim <sup>(3)</sup> Duta Mustajab <sup>(4)</sup>

<sup>(2\*)</sup> Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

<sup>(1,3,4)</sup> Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

Diterima: Juni 05, 2025 Disetujui: Juni 17, 2025

Tersedia secara online: Juni 19, 2025

Corresponding author. Andri Irawan

[andriirawan@uniyap.ac.id](mailto:andriirawan@uniyap.ac.id)

### Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

### Abstrak

**Tujuan:** Studi asosiatif ini bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan menjelaskan pengaruh pengembangan karier, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya, Provinsi Papua Pegunungan.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling total, melibatkan 38 responden dari populasi 41 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji efek parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan.

**Hasil dan Pembahasan:** Temuan menunjukkan bahwa pengembangan karier, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh parsial dan simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara variabel-variabel tersebut, pengembangan karier muncul sebagai pengaruh yang paling dominan.

**Implikasi:** Hasil ini menunjukkan pentingnya meningkatkan program pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi pada kebijakan organisasi dengan menyoroti faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan merekomendasikan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan sektor publik.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir; Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

## Introduction

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks pemerintahan daerah, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pelayanan publik yang optimal. Kinerja pegawai

dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam organisasi yang didasarkan pada standar tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2013). Kinerja tidak hanya terkait dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, salah satunya adalah pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, yang merupakan variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya, sebagai salah satu institusi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi. Tugas dan fungsi dinas ini melibatkan berbagai aktivitas yang memerlukan tingkat kompetensi tinggi, seperti pengelolaan data digital, penyediaan infrastruktur teknologi, dan diseminasi informasi kepada masyarakat. Namun, tantangan geografis, keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, serta dinamika organisasi sering kali menjadi kendala dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai organisasi publik yang berada di wilayah dengan karakteristik geografis dan sosial yang unik, pentingnya pemberian kesempatan dalam pengembangan karir bagi pegawai, gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan menginspirasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan serta penerapan disiplin kerja secara adil memiliki hubungan erat dalam peningkatan kinerja pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, termasuk keterbatasan kompetensi pegawai, lemahnya kepemimpinan, dan rendahnya tingkat disiplin kerja. Dalam konteks organisasi publik, pengembangan karir idealnya dilaksanakan secara sistematis melalui pelatihan, promosi, mutasi, dan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Namun, kenyataannya masih ditemukan kesenjangan signifikan, seperti minimnya pelatihan teknis dan manajerial serta absennya perencanaan karir yang jelas, yang berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas pegawai.

Pengembangan karir merupakan strategi penting dalam meningkatkan kompetensi individu dan daya saing organisasi. Beberapa penelitian (Meilani & Muttaqin, 2024; Dwijayanti et al., 2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam studi lain (Muflikhah & Meiriyanti, 2024; Willy Singal, 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan adanya ketidakselarasan hasil (research gap) yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, khususnya di daerah dengan keterbatasan seperti Papua Pegunungan. Di sisi lain, kepemimpinan juga merupakan elemen penting dalam mendorong kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif mampu membangun komunikasi, memberi inspirasi, dan memberdayakan pegawai. Namun, masih dijumpai penerapan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional yang kurang relevan dalam konteks kerja modern, khususnya di sektor teknologi informasi. Beberapa penelitian (Riski et al., 2024; Pramono & Subagio, 2023) menguatkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, hasil kontradiktif dari studi lain (Souisa et al., 2023; Aziz & Putra, 2022) memperlihatkan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai, terutama di lingkungan kerja sektor publik.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang tak kalah penting dalam menunjang kinerja organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian terdahulu (Thalib et al., 2024; Gumelar & Jamaludin, 2024) menunjukkan hubungan signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian lainnya (Sumina, 2024; Wakdomi et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya penelitian lanjutan untuk memahami bagaimana disiplin kerja dapat dioptimalkan di daerah dengan tantangan geografis, sosial, dan budaya yang khas seperti Lanny Jaya.

Konteks geografis dan sosial di Kabupaten Lanny Jaya, Provinsi Papua Pegunungan, memperkuat urgensi penelitian ini. Daerah ini memiliki keterbatasan infrastruktur, akses pelatihan yang minim, serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan lokal. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis secara holistik pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya. Pendekatan ini diharapkan tidak hanya mengisi celah penelitian yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di sektor publik wilayah terpencil.

## **Research Method**

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. Model penelitian ini adalah model survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian survey dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini menguji pengaruh Pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan. Populasi penelitian ini adalah Pegawai dilingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya sebanyak 41 responden. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 41 responden atau 100% dari jumlah populasi dengan teknik pengambilan sampel yaitu Sample Random Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Sekaran (2006), data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari lapangan, yakni melalui penyebaran angket (kuesioner) kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan sebagai responden. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai literatur seperti jurnal ilmiah, buku, dan sumber informasi dari internet yang mendukung teori dan kerangka pemikiran penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, yaitu teknik yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013). Dalam proses pengukuran, digunakan skala Likert sebagai rujukan dan standar agar hasil penelitian dapat diukur secara obyektif dan menghasilkan data yang valid. Melalui skala ini, responden diminta memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima pilihan yang tersedia, masing-masing memiliki bobot tertentu yang mencerminkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan tersebut. Data yang terkumpul dari kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, digunakan analisis regresi linear berganda.

## **Hasil dan Pembahasan**

### *Hasil Penelitian*

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan

tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Uji validitas menggunakan pengujian construct validity yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, Menurut (Sekaran, 2006) memberikan kriteria untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu sebesar nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8-1 menunjukkan reliabilitas baik, nilai sebesar 0,6-0,75 berarti reliabilitas diterima, dan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 menunjukkan reliabilitas kurang baik.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,533	0,3202	Valid	0,682	Sangat Reliabel
	Y2	0,618	0,3202	Valid		
	Y3	0,588	0,3202	Valid		
	Y4	0,623	0,3202	Valid		
	Y5	0,599	0,3202	Valid		
	Y6	0,664	0,3202	Valid		
	Y7	0,606	0,3202	Valid		
	Y8	0,618	0,3202	Valid		
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,621	0,3202	Valid	0,768	Reliabel
	X1.2	0,492	0,3202	Valid		
	X1.3	0,812	0,3202	Valid		
	X1.4	0,731	0,3202	Valid		
	X1.5	0,582	0,3202	Valid		
	X1.6	0,780	0,3202	Valid		
	X1.7	0,592	0,3202	Valid		
	X1.8	0,801	0,3202	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,684	0,3202	Valid	0,912	Reliabel
	X2.2	0,603	0,3202	Valid		
	X2.3	0,779	0,3202	Valid		
	X2.4	0,738	0,3202	Valid		
	X2.5	0,655	0,3202	Valid		
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,3202	Valid	0,746	Reliabel
	X3.2	0,622	0,3202	Valid		
	X3.3	0,712	0,3202	Valid		
	X3.4	0,641	0,3202	Valid		
	X3.5	0,394	0,3202	Valid		
	X3.6	0,468	0,3202	Valid		
	X3.7	0,618	0,3202	Valid		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan 1, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau R Hitung > R Tabel dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator > 0,3202 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid.

Berdasarkan Tabel 1 Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2010). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan kolmogorof-Smirnov Tes.

**Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,49583660
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,106
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows*

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,200c.d.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol) (Umar, 2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai angka Tolerance > 0,10 dan mempunyai nilai VIF < 10 (Umar, 2010).

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

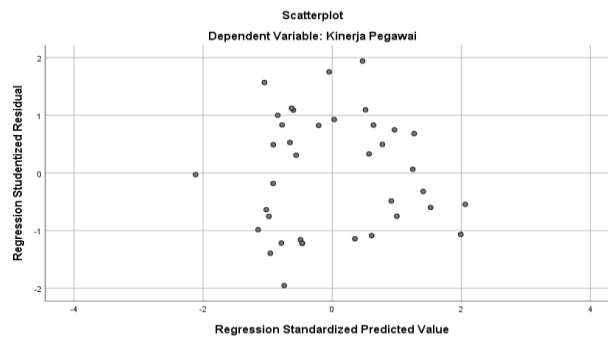
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
(Constant)	3,273	2,383			
1	Pengembangan Karir	0,582	0,081	0,490	2,042
	Gaya Kepemimpinan	0,247	0,097	0,832	1,201
	Disiplin Kerja	0,243	0,111	0,430	2,326

*Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows*

Dari tabel 3, di peroleh nilai tolerance pengembangan karir (X1) sebesar 0,490, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,832, disiplin kerja (X3) sebesar 0,430 dimana tingkat toleransi dari

masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pengembangan karir (X1) sebesar 2,042, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 1,201 dan disiplin kerja (X3) sebesar 2,326, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai  $\leq 10$ , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen (Umar, 2010).



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (Independent) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Dependent).

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,273	2,383		1,373	0,179	
1 Pengembangan Karir	0,582	0,081	0,688	7,192	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	0,247	0,097	0,186	2,537	0,016	Signifikan
Disiplin Kerja	0,243	0,111	0,224	2,193	0,035	Signifikan

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 3,273 + 0,582X1 + 0,247X2 + 0,243X3 + e$$

Dari hasil model persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 3,273 menunjukkan arah yang positif. Hal ini mengandung makna bahwa ketika semua variabel independen bernilai nol, Kinerja Pegawai (Y) di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya berada pada angka 3,273 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,582 memiliki arah yang positif. Ini mengandung makna bahwa peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,582 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,247 juga memiliki arah yang positif. Artinya, peningkatan satu satuan dalam variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,247 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,243 menunjukkan arah yang positif. Ini berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel Disiplin Kerja akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian uji simultan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat), (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ; Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji f (uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	460,711	3	153,570	63,069	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	82,789	34	2,435		
Total	543,500	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 63,069 > 2,87 sedang nilai signifikansi 0.000. Hal tersebut menunjukkan  $0,000 < 0,05$  nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya dengan kata lain di gunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,921 <sup>a</sup>	0,848	0,834	1,56043	2,462

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,834, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) dilingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya sebesar 83,4% sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, kompensasi, komunikasi dan variabel lainnya. Dari hasil analisis penelitian, menunjukan bahwa variabel pengembangan karir yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,688 dan t-tabel sebesar 7,192 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

### Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya. Pengembangan karir yang dilaksanakan secara terencana melalui pelatihan, promosi berbasis kinerja, dan pendidikan lanjutan dapat meningkatkan motivasi serta kompetensi pegawai. Hal ini berkontribusi besar dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan berbasis digital yang efektif dan transparan. Dengan peningkatan kapasitas SDM, Diskominfo mampu menjalankan fungsinya dalam menyediakan layanan informasi publik, membangun sistem e-Government, dan mendukung inovasi teknologi informasi di daerah. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan komunikatif mampu meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta loyalitas pegawai. Pemimpin yang memberikan keteladanan dan mampu membangun komunikasi efektif dengan bawahannya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Di lingkungan Diskominfo yang bergerak di bidang teknologi dan komunikasi, gaya kepemimpinan adaptif sangat diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan dan digitalisasi. Kepemimpinan yang tepat memperkuat budaya kerja kolaboratif dan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi mendorong pegawai untuk menaati aturan, bertanggung jawab terhadap tugas, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan akurat. Di sektor teknologi dan informasi yang menuntut ketelitian dan kecepatan, kedisiplinan menjadi elemen kunci dalam pelaksanaan tugas. Penerapan disiplin secara konsisten akan menciptakan budaya kerja profesional, memperkuat etos kerja pegawai, serta meningkatkan efektivitas operasional Diskominfo secara keseluruhan.

Secara simultan, ketiga variabel – pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja – berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kolaborasi antara pengembangan karir yang berkelanjutan, kepemimpinan yang inspiratif, dan kedisiplinan yang kuat akan menciptakan aparatur yang profesional dan adaptif dalam menghadapi era digital. Pegawai akan bekerja dengan lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik yang efisien dan transparan. Sinergi ketiga faktor ini memperkuat posisi Diskominfo sebagai penggerak transformasi digital daerah.

Penelitian ini juga memperkuat berbagai teori dan hasil studi terdahulu yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut secara individu maupun bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir membantu organisasi dan pegawai berkembang bersama. Gaya



kepemimpinan yang tepat meningkatkan loyalitas dan produktivitas, sedangkan disiplin kerja memperkuat struktur organisasi yang efisien dan tertib. Dengan pendekatan yang menyeluruh terhadap pengelolaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong hasil kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya, seperti oleh Meilani & Muttaqin (2024), Dwijayanti et al. (2024), Riski et al. (2024), dan Thalib et al. (2024) yang sama-sama menyimpulkan bahwa pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat landasan empiris bahwa dalam konteks pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan manajemen sumber daya manusia.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya perlu terus meningkatkan program pengembangan karir, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, dan memperkuat budaya disiplin kerja agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah yang semakin modern dan akuntabel.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan. Gaya kepemimpinan juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi yang sama. Selain itu, disiplin kerja turut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut – pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja – secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Hal ini bertujuan untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya aparatur yang berkelanjutan melalui penguatan tiga aspek penting. Pertama, sistem dan pola pengembangan karir harus menjadi prioritas utama dengan menyusun program pelatihan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tugas Diskominfo, seperti pengelolaan sistem informasi pemerintahan, keamanan siber, dan komunikasi publik. Selain itu, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal, mengikuti sertifikasi kompetensi, serta pelaksanaan rotasi dan promosi jabatan berbasis evaluasi kinerja akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kapabilitasnya, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam mendukung program-program pemerintahan daerah.

Kedua, gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu diarahkan pada pendekatan yang partisipatif, komunikatif, dan transformatif. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi dua arah, mendengarkan aspirasi bawahannya, serta memberikan ruang bagi inovasi. Pendekatan ini akan membangun kepercayaan dan menjalin hubungan kerja yang harmonis, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja pegawai secara menyeluruh dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, disiplin kerja perlu diperkuat melalui penegakan aturan yang adil dan konsisten, serta pembentukan budaya kerja yang menghargai waktu, ketepatan, dan tanggung jawab. Langkah ini dapat diwujudkan melalui penerapan sistem evaluasi kinerja secara berkala, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, serta pembinaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Disiplin kerja bukan hanya menyangkut kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup konsistensi dalam menyelesaikan tugas dengan standar mutu yang baik serta berorientasi pada pelayanan publik.

Dengan penerapan strategi-strategi tersebut secara simultan, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lanny Jaya diharapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang tangguh, adaptif, dan berintegritas tinggi. Hal ini akan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara lebih efektif, sekaligus memperkuat peran Diskominfo dalam menyediakan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berbasis teknologi informasi modern, sesuai dengan tuntutan era digital saat ini.

## Referensi

- Adawiyah, S. S. R., Wahyuningaih, S., & ... (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. *Jurnal Mirai ...*, 8(2), 171-178. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2>
- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286-301.
- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 30-40. <http://www.ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/318/207>
- Alexander, F. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol.*, 7(1), 23-34.
- Aspiyah, dan martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339-346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Astrid S. Susanto. (2009). Peranan Komunikasi dalam Perusahaan dan Organisasi. In PPM Jakarta (Ed.), *Majalah Manajemen* (Edisi A.pr, Issue 15).
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN*, 6(2), 1064-1064. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9\\_15366](https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366)
- Dwijayanti, T., Muhammad, H., & Laode, A. K. (2024). Pengaruh kepemimpinan, reward dan pengembangan karir terhadap kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5, 170-183.
- Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 312-320. <https://doi.org/10.14710/jiab.2023.37356>
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Gumelar, B., & Jamaludin, A. (2024). Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *MSEJ; Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5706-5717. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2>
- Hamnas, H., Razak, M., & Asniwati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 1(3), 280-298. <https://doi.org/https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jpm/article/view/3731>

- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDPT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hartini, D., & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 39–51.
- Hartini, H., SE, M. M., & Acai Sudirman, S. E. (2021). MSDM (Digitalisasi Human Resources). *Media Sains Indonesia*.
- Hartini, S., Alie, E., & March, J. (2022). The Relationship Between Authoritarian Parenting and Aggressive Behavior of Adolescents in Nagari Bungo Tanjung. *World Psychology*, 1(2), 18–26.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.)). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (1997). *Manajemen sumber daya manusia : dasar dan kunci keberhasilan* (Toko Gunung Agung & Gunung Agung (eds.); Edisi Pertama, Vol. 1). Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Hilmawan, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Lebak Cabang Rangkasbitung. *REC; Jurnal Rekaman*, 7(2), 119–125. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/179>
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492–507. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.118>
- Kadalolor, H. J. B., Widiawati, A., & Reynilda. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 4(2018), 48–65.
- Kale. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 4(3), 622–630. <https://www.dinastirev.org/IJMT/article/view/1475%0Ahttps://www.dinastirev.org/IJMT/article/download/1475/891>
- Komaria, S. N., Haris, A., Amani, T., & Marga, U. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan Tetap, Perilaku Kewargaan Organisasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Artha Bahari Nusantara Probolinggo. *JUMAD; Journal Management, Sccounting and Digital Business*, 1(3), 381–390. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3>
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Lange, K., Chambers, J., & Eddy, W. (2010). *Numerical analysis for statisticians* (Vol. 1). Springer.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Manoppo, S. W. Y., Rahman, A., & Vanni, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi , UKM , Perindustrian dan Perdagangan ( Diskumperindag ) Provinsi. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 217–227. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1>

- Meilani, T., & Muttaqin, R. (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. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Muflikhah, A. D., & Meiriyanti, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kedisiplinan Yang Dimoderasi Oleh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Informa Queen City Semarang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.450>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Noch dan husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Perdana Publishing.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Pancasasti, R., Putra, A. P., Nuraisah, F., & Pusvitasari, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Pramono, & M. Subagio. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunggul Majapahit Sejahtera Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* |, 12(2), 135–147. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i2.1106>
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat belajar Analisa Data Dengan SPSS 20* (1st ed.). Andi Offset.
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA)* 5, September.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206–215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Renata, M. T., & Salim, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1279–1285.
- Rifai, A., Ramli, M., & Bijang, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 179–193.
- Riski, D., Idris, J., & Marwan. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, transformasional kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 13(1), 71–83. <http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v13i1>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (PT Raja. Grafindo (ed.)).

- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390-408. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (PT Refka Aditama (ed.); cetakan ke). PT Refka Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Daerah*. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 5(4), 21-30.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Setyadi, Y. O., Jalil, M., & Prihadi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng. *Journal Information System & Business Management*, 1(1), 1-12.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III).
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693-702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691-2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Sumina, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *JSMD; Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 224-235.
- Suparjo, Kumala, C. M., Dana, Y. A., & Sunarsih, E. S. (2024). Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan Kerja, dan Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 90-104. <https://doi.org/10.56444/sa.v13i1>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., & Siregar, Z. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Tahir dan Ismayati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Multilingual*, 3(02), 230-244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Taylor, F. W. (1914). Scientific management: reply from Mr. FW Taylor. *The Sociological Review*, 7(3), 266-269.
- Thalib, N., Modding, B., & Rastina. Kalla. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1), 34-48. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138>
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J.,

- Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 10(1), 858-868.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pustaka Pelajar (ed.); Revisi). Pustaka Pelajar.
- Willy Singal, W. (2023). Pengaruh Diklat, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 272-279. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51502>
- Wilson, G. A. (2012). Community resilience, globalization, and transitional pathways of decision-making. *Geoforum*, 43(6), 1218-1231.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Salemba Empat (ed.); 1st ed.). Salemba Empat.
- Wulandari, W., Marhami, M., Rohantizani, R., & Muliana, M. (2020). Peningkatan Kompetensi Dan Kreativitas Guru SMP Melalui Pelatihan Pembuatan Soal-Soal Berbasis Higher Order Thinking Skill (HOTS). *INTEGRITAS: Jurnal Pengabdian*, 4(2), 321-332.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting ...*, 2(2), 377-386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 415-427. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/issue/view/197>
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>
- Zulkarnain, Kitta, S., & Salim. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Pinrang. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 90-104.