

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Khadijah Nurul Fitri<sup>1)</sup> Husaini Abdullah<sup>2)</sup> Herizal<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [khadijahnurulfitri204@gmail.com](mailto:khadijahnurulfitri204@gmail.com),

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [husaini.sigli@gmail.com](mailto:husaini.sigli@gmail.com),

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur  
Email : [herizal@unigha.ac.id](mailto:herizal@unigha.ac.id)

Info Artikel	ABSTRAK
<p><i>Riwayat Artikel:</i></p> <p>Diterima: 15 Agustus 2024</p> <p>Direvisi: 20 September 2024</p> <p>Dipublikasikan: 30 September 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk “Penilaian Prestasi Kerja Pegawai, Inisiatif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie”. Dimana variabel independen (X) yaitu Prestasi Kerja Pegawai, Inisiatif, Pengembangan Karir dan Efisiensi Kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 73 orang. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: <math>Y = 2,200 + 0,368 X_1 + 0,246 X_2 + 0,341 X_3</math>. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Pengembangan karir (X3), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 41,1% terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie. Pengaruh antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Prestasi kerja (X1), Inisiatif (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,2% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.</p> <p><b>Kata kunci : Prestasi Kerja Pegawai, Inisiatif, Pengembangan Karir, Efisiensi Kerja</b></p>
<p><i>Nomor DOI</i></p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>Cara Mensitasi :</i></p> <p>Fitri, N, K. Abdullah, H. Herizal. 2024. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. 2(3) 9-23.</p>	

<p><b>Article Info</b></p> <p><i>Article History :</i>                  Received: 15 Agustus 2024                  Revised: 20 September 2024                  Published: 30 September 2024</p>	<p style="text-align: center;"><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This research aims to "Assess employee work performance, initiative and career development on employee work efficiency at the Public Works and Spatial Planning Department of Pidie Regency". Where the independent variable (X) is Employee Work Performance, Initiative, Career Development and Work Efficiency (Y) as the dependent variable. The sample in this study were employees who worked at the Public Works and Spatial Planning Department of Pidie Regency, the number of which was 73 people. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis Classical Assumption Test, Hypothesis Testing via F Test and t Test, as well as Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) analysis. Based on the research results, the regression equation was obtained: <math>Y = 2.200 + 0.368 X1 + 0.246 X2 + 0.341 X3</math>. Based on the results of the analysis above, it can be concluded that of the three variables studied, it turns out that the career development variable (X3), has the most dominant influence of 41.1% on work efficiency (Y) at the Pidie Regency Public Works and Spatial Planning Service. The influence between the dependent and independent variables, namely the respective variables Work Performance (X1), Initiative (X2) and Career Development (X3) on Work Efficiency (Y) at the Pidie Regency Public Works and Spatial Planning Service with a correlation index of 92.2% This means the relationship is very strong.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Employee Work Performance, Initiative, Career Development, Work Efficiency</i></p>
<p><i>DOI Number :</i>                  10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p><i>How to cite :</i>                  Fitri, N, K. Abdullah, H. Herizal.                  2024. <i>Analysis Of The Influence Of Leadership Style And Employee Discipline Level On Employee Performance</i>, 2(3) 9-23.</p>	

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Permasalahan

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang di ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan organisasi.

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan suatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mapu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Ketika seorang inisiator menemukan kesmpatan dalam kesulitannya, kesempatan itu segera diambil dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk memecahkan hal-hal yang sedang ia pecahkan. Bahkan dengan inisiatif yang tinggi seorang mampu menemukan permasalahan dan kesulitan yang tersirat dan mampu juga memutuskan solusi lalu menyelesaikan permasalahan tersebut.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar

semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Dengan tidak mengabaikan faktor-faktor lainnya yang ikut mempengaruhi sesuatu kerja, maka perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan. Jadi, efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara kerja yang memungkinkan tercapainya perbandingan terbaik antara usaha dan hasil, yaitu cara-cara kerja yang efisien. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di organisasi multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika organisasi tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak efisien atau tepat waktu. Oleh karena organisasi harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Dinas Pekerja umum dan Penataan Ruang merupakan salah satu bagian dari satuan kerja perangkat daerah di pemerintahan daerah Kabupaten Pidie. Tugas dan Fungsi yang dimiliki oleh dinas PUPR ini adalah sebagai untuk meringankan Tugas Bupati dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan yang berdasarkan pada hak dan kewajiban Otonomi dibagian Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dalam melakukan tugas utamanya. Adapun dalam proses penyelenggaraan tugas utama pada Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie ini ialah merumuskan keputusan dibagian pekerja umum dan penataan ruang, serta penyelenggaraan keputusan bidang PUPR kemudian kegiatan evaluasi dan pelaporan dibagian Pekerja umum dan Penataan Ruang, penyelenggaraan bidang administrasi Dinas, dan yang terakhir ialah penyelenggaraan fungsi yang diberikan oleh Bupati secara langsung sesuai dengan tugasnya.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
2. Apakah pengaruh inisiatif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
3. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
4. Manakah variabel yang paling dominan berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui Apakah pengaruh inisiatif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui manakah variabel yang paling dominan berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

## STUDI KEPUSTAKAAN

### Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti & Prayogi, 2020) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai dalam (Medhiantari & Yuniari, 2021), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja (J. Sari et al., 2022).

Anoraga (2020: 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi

Menurut Steers dalam (Oktavia et al., 2021) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. (Mangngi et al., 2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja  
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif  
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama  
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

### **Inisiatif**

Prawirosentono dalam (Maya, 2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Crant dalam (Asih, 2020) inisiatif merupakan sikap proaktif yang menentang status quo bukan hanya pasif menerima kondisi yang ada. Sedangkan sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Inisiatif adalah sebuah konteks perilaku kerja self-starting, proaktif, dan overcome barriers yang dapat dikembangkan dan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keefektifan suatu organisasi dalam mencapai kinerja.

Menurut (Ananda & Badera, 2022) adanya lima indikator inisiatif, yaitu :

1. Pola pikir sendiri, cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu
2. Mencari jawaban dari suatu permasalahan
3. Melakukan suatu pekerjaan tanpa suruhan,
4. Tidak pernah takut gagal, berani melakukan sesuatu hal yang baru tanpa memikirkan akan kegagalan
5. Mencari ide baru, seseorang dapat memunculkan pemikiran-pemikiran baru untuk tujuan tertentu

### **Pengembangan Karir**

Menurut Badriyah dalam (Tarigan, 2020), pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya pada masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif karena perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

Menurut Mangkunegara (2019:77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (I. P. Sari & Rahyuda, 2022) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Menurut Saksono dalam (Putri & Frianto, 2019) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi  
Prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, diperoleh setiap orang tidak selalu sama dalam berbagai bidang.
2. Kesempatan  
Kesempatan adalah sesuatu yang masih dapat dibuat sendiri bila mau berusaha dengan tekun dan baik.
3. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan individu tapi dikerjakan secara bersamaan yang bertujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan

4. Kesetiaan

Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan cinta dan menjaga janji bersama. Kesetiaan diantara suami istri harus meliputi kesetiaan pada hal-hal kecil yang ada pada kehidupan mereka.

5. Peluang

Peluang atau kebolehjadian atau dikenal juga sebagai probabilitas adalah cara untuk mengungkapkan pengetahuan atau kepercayaan bahwa suatu kejadian akan berlaku atau telah terjadi.

### **Efisiensi Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Zaenal & Junaeni, 2021) Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat atau sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat. pengertian efisiensi *eJournal Ilmu Pemerintahan*, adalah kemampuan suatu unit organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, efisiensi selalu dikaitkan dengan tujuan organisasi yang harus dicapai oleh instansi.

Efisiensi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan suatu pekerjaan karena pekerjaan pada umumnya dihadapkan pada masalah kelangkaan dana, sarana prasarana, dan bahkan kekurangan tenaga kerja yang berdampak kepada kegiatan pencapaian tujuan. Efisiensi kerja berkaitan dengan suatu sistem yang membantu individu atau perusahaan menghasilkan output sebanyak mungkin dengan input yang sesedikit mungkin. Efisiensi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas. Tingkat efisiensi yang semakin tinggi membuat lebih banyak pekerjaan terselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dengan sumber daya yang lebih sedikit, (Muhammad Basri & Rosfiah Aرسال, 2022).

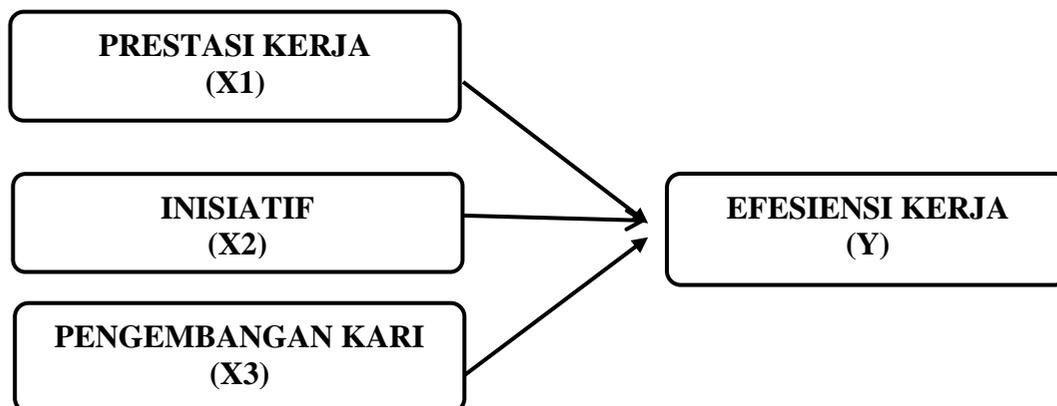
Efisiensi kerja adalah tingkat kinerja yang menggambarkan suatu proses yang menggunakan sedikit input untuk menciptakan output yang lebih besar. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan semua input dalam memproduksi output, termasuk waktu pribadi dan energi. Adapun indikator efisiensi kerja menurut (Zaenal & Junaeni, 2021) sebagai berikut :

1. Mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan.
3. Bagi pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil.
4. Kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain.
5. Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan.

### **Kerangka Pemikiran**

Setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai (X1), Inisiatif (X2), pengawasan kerja (X3) dan Efisiensi kerja (Y) untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Sumber : Hasil Penelitian dikembangkan (2023)

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berupa pernyataan-pernyataan mengenai penelitian ini. Adapun hipotesisnya yaitu: “Diduga prestasi kerja pegawai, inisiatif dan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan efesisiensi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie”.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Untuk dapat terlaksana sebuah penelitian, perlu sebuah lokasi memperoleh data-data yang akurat dan terpercaya dalam penyelesaian proposal skripsi ini. Lokasi yang telah penulis rencanakan dalam penyusunan proposal ini adalah pada Dinas Pektjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie yang beralamat di Lampeudeu Baroh, Kec. Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh 24112.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2017:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pektjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dengan jumlah 145 pegawai.

Menurut Sudjana (2017:6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil 50% dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel yaitu 73 pegawai.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang di dapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

### 3. Studi pustaka (*Library Research*),

Pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas yang ada hubungannya dengan landasan teori yang dipaparkan dalam penelitian ini.

### Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2018: 256).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Efisiensi kerja pegawai

X<sub>1</sub> = Prestasi kerja pegawai,

X<sub>2</sub> = Inisiatif

X<sub>3</sub> = pengembangan karir

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

e = *error*

### Uji Hipotesis

H<sub>0</sub> : Tidak berpengaruh prestasi kerja pegawai, Inisiatif dan pengembangan karir secara signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

H<sub>a</sub> : Adanya pengaruh prestasi kerja pegawai, Inisiatif dan pengembangan karir secara signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r<sub>tabel</sub> untuk penelitian ini adalah 0.329. Jika r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> maka kuisisioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r<sub>hitung</sub> lebih kecil dari r<sub>tabel</sub> maka kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (98)	Ket
X <sub>1</sub>	X1.1	0. 655	0.197	Valid
	X1.2	0. 575	0.197	Valid
	X1.3	0. 575	0.197	Valid
	X1.4	0. 634	0.197	Valid
	X1.5	0. 664	0.197	Valid
X <sub>2</sub>	X2.1	0. 578	0.197	Valid
	X2.2	0. 700	0.197	Valid
	X2.3	0. 489	0.197	Valid
	X2.4	0. 689	0.197	Valid
	X2.5	0. 691	0.197	Valid
X <sub>3</sub>	X3.1	0. 612	0.197	Valid
	X3.2	0. 723	0.197	Valid
	X3.3	0. 525	0.197	Valid
	X3.4	0. 574	0.197	Valid
	X3.5	0. 565	0.197	Valid
Y	Y1	0. 569	0.197	Valid
	Y2	0. 687	0.197	Valid
	Y3	0. 501	0.197	Valid
	Y4	0. 604	0.197	Valid
	Y5	0. 592	0.197	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0, 197), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya.

**Tabel 2. Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha**

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Prestasi kerja (X <sub>1</sub> )	5	0, 698	Handal
2	Inisiatif (X <sub>2</sub> )	5	0, 628	Handal
3	Pengembangan karir (X <sub>3</sub> )	5	0, 663	Handal
4	Efisiensi kerja (Y)	5	0, 636	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

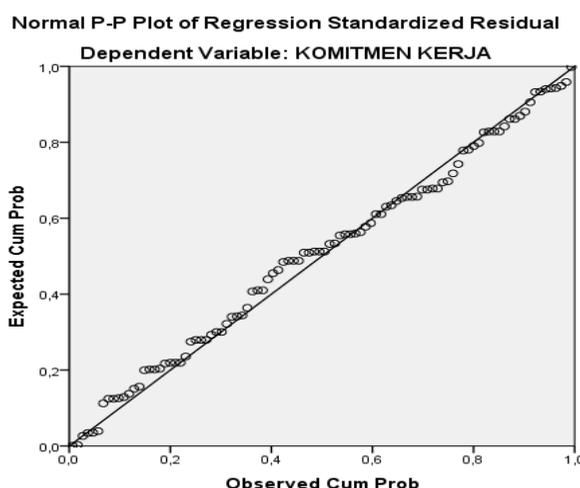
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,698, dan Variabel Inisiatif ( $X_2$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,628, Variabel Pengembangan karir ( $X_3$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,663 serta variabel Efisiensi kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,636.

Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

### Analisis Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas



Normalitas dapat juga dilihat melalui uji Kolmogorov-smirnov Z, apabila probabilitas Kolmogorov-Smirnov  $Z > 0,05$ , maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov Z, menunjukkan bahwa probabilitas Kolmogorov-Smirnov  $Z > 0,05$ . Ini berarti data penelitian ini mempunyai distribusi normal dengan perinciannya sebagai berikut:

1. Variabel ( $X_1$ ) dengan probabilitas Kolmogorov - Smirnov  $Z 1,161 > 0,05$ .
2. Variabel ( $X_2$ ), dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov  $Z 1,350 > 0,05$ .
3. Variabel ( $X_3$ ), dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov  $Z 1,684 > 0,05$ .
4. Variabel ( $Y$ ) dengan probabilitas Kolmogorov-Smirnov  $Z 1,514 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Nilai VIF Variabel Bebas**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Prestasi kerja ( $X_1$ )	1,887	Non Multikolinearitas
Variabel Inisiatif ( $X_2$ )	1,680	Non Multikolinearitas
Variabel Pengembangan karir ( $X_3$ )	1,811	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

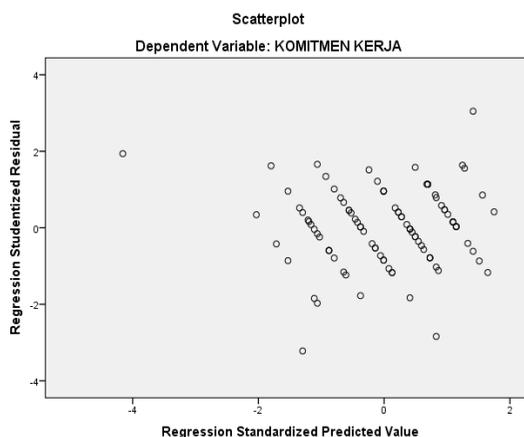
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :

**Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Pengaruh Prestasi kerja, Inisiatif dan Pengembangan karir terhadap Efisiensi kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui pengaruh Variabel Prestasi kerja, Inisiatif dan Pengembangan karir terhadap Efisiensi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie, maka

dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4. Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen**

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sign
Konstanta	2,200	1,064		2,068	1,290	.042
Prestasi kerja (X <sub>1</sub> )	,368	,049	,479	7,546	1,290	.000
Inisiatif (X <sub>2</sub> )	,246	,056	,261	4,359	1,290	.000
Pengembangan karir (X <sub>3</sub> )	,341	,064	,333	5,352	1,290	.000
Koefisien Korelasi (R) = 923 <sup>a</sup>						
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0.852						
Adjusted R Squares = 0.846						
F <sub>hitung</sub> = 132.862						
F <sub>tabel</sub> = 3.09						
Sign F = 0,000						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2024)

Dari output SPSS di atas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,200 + 0,368 X_1 + 0,246 X_2 + 0,341 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,200 artinya jika Prestasi kerja (X<sub>1</sub>), Inisiatif (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan karir (X<sub>3</sub>) dianggap konstan, maka Efisiensi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie adalah sebesar 2,200 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi Prestasi kerja sebesar 0,368 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Prestasi kerja (X<sub>1</sub>), akan meningkatkan Efisiensi kerja sebesar 36,8%. Ini berarti terjadi peningkatan Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi Inisiatif sebesar 0,246 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Inisiatif (X<sub>2</sub>), akan meningkatkan Efisiensi kerja sebesar 24,6%. Ini berarti terjadi peningkatan Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
4. Nilai koefisien regresi Pengembangan karir sebesar 0,341 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Pengembangan karir (X<sub>3</sub>), akan meningkatkan Efisiensi kerja sebesar 34,1%. Ini berarti terjadi peningkatan Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Pengembangan karir (X<sub>3</sub>), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 41,1% terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

Pengaruh antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Prestasi kerja (X<sub>1</sub>), Inisiatif (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan karir (X<sub>3</sub>) terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,2% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing Prestasi kerja (X<sub>1</sub>), Inisiatif (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan karir (X<sub>3</sub>) sebesar 85%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap

Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie yaitu sebesar 15% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F <sub>tabel</sub>	Sig.
1	Regression	166,899	3	55,633	176,912	3,09	0,000
	Residual	29,560	94	,314			
	Total	196,459	97				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2024)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh  $F_{hitung} 176,912 > F_{tabel} 3,09$ . Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya bahwa variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ), Inisiatif ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) pada Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

#### 4.6.2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji t**

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sign
Konstanta	1,980	,894		2,216	1,290	.000
Prestasi kerja (X1)	,307	,049	,379	6,297	1,290	.000
Inisiatif (X2)	,242	,055	,256	4,385	1,290	.000
Pengembangan karir (X3)	,417	,063	,400	6,633	1,290	.000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2024)

1. Variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,297 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ) ada pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
2. Variabel Inisiatif ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} 4,385 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Inisiatif berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
3. Variabel Pengembangan karir ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,633 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

## Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel Pengembangan karir ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 41,1% terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
2. Pengaruh antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ), Inisiatif ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 92,2% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.
3. Kemudian indeks determinasi masing-masing Prestasi kerja ( $X_1$ ), Inisiatif ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 85%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie yaitu sebesar 15% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil pengujian secara simultan di peroleh  $F_{hitung} 176,912 > F_{tabel} 3,09$ . Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), artinya bahwa variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ), Inisiatif ( $X_2$ ) dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) pada Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
5. Variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,297 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol ( $H_o$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi kerja ( $X_1$ ) ada pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
6. Variabel Inisiatif ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} 4,385 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol ( $H_o$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Inisiatif berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.
7. Variabel Pengembangan karir ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} 6,633 > t_{tabel} 1,290$ , sehingga Hipotesis Nol ( $H_o$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penata Ruang Kabupaten Pidie.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F., & Badera, I. D. N. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Kuta. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(08), 937. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i08.p07>
- Asih, W. (2018). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 96. <https://doi.org/10.30659/ekobis.18.1.96-105>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.umsu.ac.id/handle/11617/9980>

- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 150–159. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.135>
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.
- Muhammad Basri, & Rosfiah Arsal. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127–1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Oktavia, N., William, S., Dantje, A. A., Program, K., & Bisnis, S. A. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Bank SulutGO Manado. *Productivity*, 2(4), 2–5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34949>
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/46851>
- Sari, J., Amin, S., & Setiawati, R. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 530–540. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17975>
- Tarigan, I. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan*. 6(2), 48–57.
- Zaenal, I. M. M., & Junaeni, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas dan Efisiensi Kinerja PNS dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kota Cirebon. *Jurnal Dinamika* ..., 1, 55–66. <https://bappeda.cirebonkota.go.id/ejournal/index.php/jdp/article/view/7%0Ahttps://bappeda.cirebonkota.go.id/ejournal/index.php/jdp/article/download/7/6>