



Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor

Megatren Mokoni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 22 Agustus 2023
Revised: 29 Agustus 2023
Accepted: 11 September 2023

This study aims to determine the effect of Communication, Career Development and Work Discipline on the performance of employees of the Community and Village Empowerment Office of Alor Regency, either partially or simultaneously. Respondents of this study were 43 employees. Collecting data using questionnaires, observation, and literature study. The data is then analyzed using the t-test to determine the partial effect and the F-test to determine the simultaneous effect on performance with the results of the study being: 1) The variables of communication, career development, work discipline and employee performance have a Pearson product moment correlation value which is above the limit of 0.3 for the validity test. 2) The variables of communication, career development, work discipline and employee performance have a cronbach alpha value which is above the limit of 0.6 for the reliability test. 3) The variables of communication, career development, work discipline and employee performance have a test value for each classic assumption test which is above alpha and passes the classic assumption test. 4) There is an effect of Communication on Employee Performance in the Community and Village Empowerment Service of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the research alpha value, which is 5% (0.05) 5) There is an effect of career development on employee performance in the Community and Village Empowerment Service of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the alpha value of the study, which is 5% (0.05) 6) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance in the Empowerment Service Communities and Villages of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the t test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05) 7) There is an influence of Communication, Career Development and Work Discipline on Employee Performance in the Community and Village Empowerment Service of Alor Regency, as evidenced by the significance value of the F test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05). From the results of the research and the conclusions of the research, the research team suggested to the Respondents (employees of the Alor Regency Community and Village Empowerment Office) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees who have been well organized to date, while continuing to improve themselves given the various changes in work situations during the past. pandemic like the one that's happening right now. Suggestions are also given to the Head of the Community and Village Empowerment Service of Alor Regency, so that leaders who have nurtured and built the values of work discipline and organizational culture that have been well ingrained in this scope of work can be maintained and continue to provide enthusiasm, motivation and innovation for the development of employee performance. much better and overall service performance.

Keywords: communication, career development, work discipline, and employee performance

(*) Corresponding Author: megatrenmokoni7@gmail.com

How to Cite: Mokoni, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 911-928. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8353815>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi karena merupakan penggerak utama, padaperkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi sekarang sangat berpengaruh pada peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia seperti pegawai (Manusia) yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak dan pemikir untuk mencapai tujuan organisasidalam sumber daya manusia. Kinerja pegawai sangat berperan penting didalamnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan. Menurut Hamali dalam Gorang (2022) Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasidalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha Ekonomi pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan dalam upaya meningkatkan kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk Menurut Et al dalam Insyira (2021). Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Koesomowidjojo dalam Insyira (2021) Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal. Organisasi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan organisasi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi dalam organisasi. Dari penjelasan terkait definisi komunikasi di atas disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran pesan dari komunikator terhadap komunikan melalui suatu saluran dan menghasilkan sebuah efek.

Komunikasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Terdapat

komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya masih kurang efektif, sehingga membuat pegawai kurang memahami perintah apa yang dimaksud, pemberian upan balik yang cepat dan keterbukaan yang membuat pekerjaan-pekerjaan dari para pegawainya yang membuat kinerja pegawai menjadi meningkat.

Pengembangan Karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Dalam suatu organisasi pegawai memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi dan mendapatkan kesempatan yang luas dalam meningkatkan jenjang karir demi meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap pekerjaannya. Menurut Mathis dalam Sholihudin (2020) menjelaskan, bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas.

Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Pengembangan Karir juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pengembangan karir seperti Prestasi Kerja, Pengenalan Oleh Pihak Lain, Kesetiaan Pada Organisasi, Pembimbing dan Sponsor, Dukungan Para Bawahan, Kesempatan untuk bertumbuh, Berhenti Atas Permintaan dan Kemauan Sendiri. Jadi kesimpulannya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah tingkat pendidikan dan tingkat jabatan. Apabila karir yang diterima pegawai semakin tinggi, berarti tingkat pendidikannya semakin tinggi dan tingkat jabatannya semakin baik.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dariserangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari lingkungannya. Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh karyawan yang berada dilingkungan kerja, Menurut Bawelle dan Sepang dalam Hermayanti (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan *judul “Pengaruh Komunikasi Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Alor”*.

LANDASAN TEORI

Menurut Mas’ud dalam Peny (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur melalui tujuh. Sedangkan Menurut Dessler dalam Peny (2023) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wilson dalam Peny (2023) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (job standard). Sedangkan Menurut Nurlaila dalam Peny (2023) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

Menurut Mangkunegara, dalam Peny (2023). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Menurut Peny (2023) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu Organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Menurut Prawirosentono dalam Peny (2023). ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya :

1. Kualitas Kerja Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

4. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo dalam Isyira (2021) Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal. Organisasi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan organisasi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi dalam organisasi. Dari penjelasan terkait definisi komunikasi di atas disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran pesan dari komunikator terhadap komunikan melalui suatu saluran dan menghasilkan sebuah efek.

Menurut Muhith & Siyoto, dalam Isyira (2021) Komunikasi efektif yaitu komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Proses komunikasi efektif artinya proses dimana komunikator dan komunikan saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan. Komunikasi efektif merupakan proses komunikasi dimana komunikan mengerti apa yang telah disampaikan dan melakukan apa yang komunikator inginkan melalui pesan

1. Pemahaman Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.
3. Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.
5. Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator

Menurut Mathis dalam Sholihudin (2020) menjelaskan, "bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas".

Menurut Handoko dalam Sholihudin (2020), istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya (Nawawi dalam Sholihudin, (2020).

Menurut Rivai dan dalam Sholihudin (2020), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

Menurut Gunarso dalam Sholihudin (2020), pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari pengembangan karir seseorang karyawan adalah promosi, kemampuan potensi-potensial, bidang tugas, penghargaan, maupun kompetensi. Yaitu :

1. Kejelasan Karir Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.
2. Pengembangan Diri Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.
3. Perbaikan Mutu Kinerja Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memberikan wewenang secaraluas kepada para bawahan, yang dinilai dari wewenang, keputusan dan kebijakan, komunikasi, pengawasan, menerima saran, pelaksanaan tugas, kritik dan pujian, penyelesaian tugas, tindakan dan sikap, suasana kerja kondusif, dan tanggung jawab.

Menurut Bawelle dan Sepang dalam Hermayanti (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang

tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Bawelle dan Sepangdalam Hermayanti (2022) Disiplin kerja yang dimiliki pegawai disuatu instansi juga bisa memberikan kepuasan kerja tersendiri. Hubungan yang baik antarpegawai juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan instansinya, dan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

Menurut Bawelle dan Sepangdalam Hermayanti (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis

Menurut Bawelle dan Sepangdalam Hermayanti (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya

Menurut Bawelle dan Sepang dalam Hermayanti (2022) Disiplin kerja yang dimiliki pegawai disuatu instansi juga bisa memberikan kepuasan kerja tersendiri. Hubungan yang baik antarpegawai juga bisa meningkatkan disiplin kerja seseorang. Disiplin kerja yang baik yang dimiliki seorang pegawai akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan instansinya, dan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal.

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan atau instansi,
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan atau instansi.

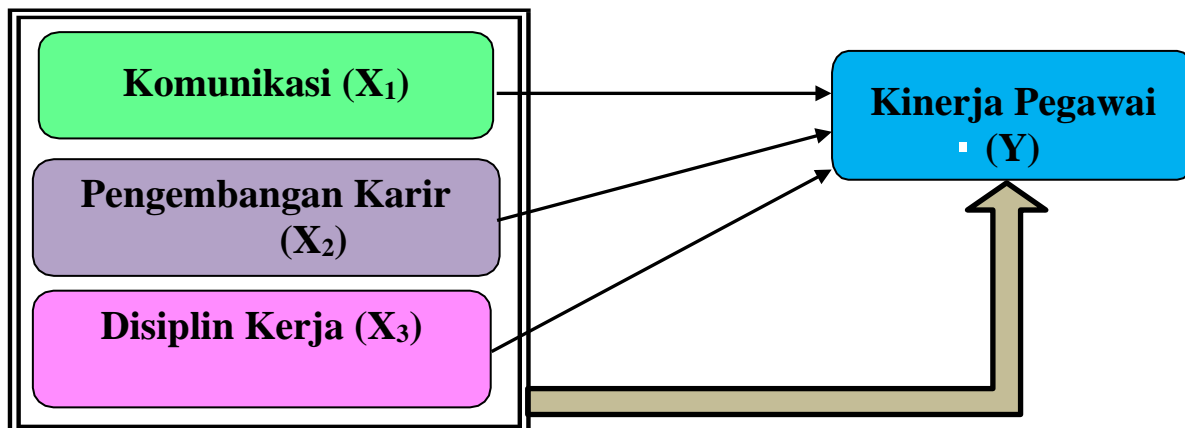
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor dengan jumlah 43 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. (4) Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- ⇒ : Pengaruh secara simultan

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,870	0,3	Valid
P2	0,740	0,3	Valid
P3	0,847	0,3	Valid
P4	0,825	0,3	Valid
P5	0,843	0,3	Valid
P6	0,825	0,3	Valid
P7	0,789	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Komunikasi bagi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,792	0,3	Valid
P2	0,637	0,3	Valid
P3	0,695	0,3	Valid
P4	0,575	0,3	Valid
P5	0,719	0,3	Valid
P6	0,660	0,3	Valid
P7	0,629	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Pengembangan Karir bagi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

<i>Pertanyaan</i>	<i>PearsonCorrelation</i>	<i>rtabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,768	0,3	Valid
P2	0,654	0,3	Valid
P3	0,764	0,3	Valid
P4	0,702	0,3	Valid

P5	0,783	0,3	Valid
P6	0,743	0,3	Valid
P7	0,783	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	PearsonCorrelation	rtabel	Keterangan
P1	0,752	0,3	Valid
P2	0,559	0,3	Valid
P3	0,637	0,3	Valid
P4	0,564	0,3	Valid
P5	0,675	0,3	Valid
P6	0,654	0,3	Valid
P7	0,558	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item

tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,916	0,6	Reliebel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,799	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja(X ₃)	0,863	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,746	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6. Dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel, dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastsitas, dan uji linearitas.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6.

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10265728
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.091
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Dari tabel di atas ini terlihat bahwa nilai signifikan dari tiap variabel pada ujikolmogorov-smirnov maupun uji shapiro-wilk menunjukkan nilai diatas nilai alfa (0,05). Dengan demikian terbukti bahwa nilai jawaban responden pada keempat variabel ini telah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis statistik linear berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.727	1.511		.481	.633
X1	-.057	.041	-.283	1.406	.168
X2	.097	.064	.325	1.529	.134
X3	-.038	.052	-.145	-.727	.472

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja lebih nesar dari 0,05 atau 5%. Ini berarti data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			To lerance	V IF
(C onstant)	5.185	2.444		2.122	.040		
X1	.257	.066	.399	3.910	.000	.579	1.728
X2	.382	.103	.397	3.704	.001	.522	1.915

X3	.186	.084	.224	2. 219	.0 32	.5 88	1 .701
----	------	------	------	-----------	----------	----------	-----------

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja memperoleh nilai tolerance diatas nilai batas yaitu 0,1. Demikian juga variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja memperoleh nilai VIF dibawah nilai batas yaitu 10. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9.
Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	d f	Mea n Square	F	S ig.
Between (Combined) * X1 Groups	156.8 01	9	17.4 22	9 .430	. 000
Linearity	126.8 94	1	126. 894	6 8.685	. 000
Deviation from Linearity	29.90 7	8	3.73 8	2 .023	. 074
Within Groups	60.96 7	3 3	1.84 7		
Total	217.7 67	4 2			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel kinerja dengan variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa (0,05) atau 5%. Dengan demikian maka variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Lanjutan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.185	2.444		2.122	.040
X1	.257	.066	.399	3.910	.000
X2	.382	.103	.397	3.704	.001
X3	.186	.084	.224	2.219	.032

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.185 + 0,257X_1 + 0,382X_2 + 0,186X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.185 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel komunikasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 5.185
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,257 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. Mengalami peningkatan sebesar 25,7% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel komunikasi dan variabel kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,382 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. Mengalami peningkatan sebesar 38,2% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pengembangan karir dan variabel kinerja pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,186 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai adanya peningkatan sebesar 18,6% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri

terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.185	2.444		2.122	.040
X1	.257	.066	.399	3.910	.000
X2	.382	.103	.397	3.704	.001
X3	.186	.084	.224	2.219	.032

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2022

- 1) Variabel Komunikasi (X1)
Variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Alor.
- 2) Variabel Pengembangan Karir (X2)
Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3)
Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel

independen yaitu: komunikasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F \geq nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166.702	3	55.567	42.438	.000 ^b
Residual	51.066	39	1.309		
Total	217.767	42			

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan uji F untuk pengaruh variabel Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berartiterdapat pengaruh bersama-sama (simultan) variabel Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor
2. Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Alor.

DAFTAR PUSTAKA

- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260-270.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Insyira, C. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa provinsi Sumatera Utara (*Doctoral dissertation*).
- Ismail, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Poso. *Ekomen*, 15(2), 1-13
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>

- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Sholihuddin, A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(15).
- Utami, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara (*Doctoral dissertation*).