

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA

Nur Adha¹, Kartin Aprianti², Muh.Badar³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Autor: nuradha.stiebima20@gmail.com

Abstrak: Semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan olahraga kabupaten Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 31 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan olahraga kabupaten Bima.

Kata Kunci: pengembangan karir, disiplin kerja, semangat kerja

Abstract: Work enthusiasm is the pleasure of workers to carry out a job assigned to them so that the work can be completed on time. Work enthusiasm will stimulate a person to be able to work and be active in their work. This research aims to determine the influence of career development and work discipline on the work spirit of employees at the Bima Regency Culture, Youth and Sports Service. The sample in this research was 31 ASNs using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by SPSS for windows. The results of the research show that partially and simultaneously career development and work discipline affect employee morale at the Bima Regency Culture, Youth and Sports Service.

Keywords: career development, work discipline, work enthusiasm

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena merekalah yang menentukan dan mendukung jalannya suatu organisasi dalam bekerja sama memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja dan dari kinerja yang baiklah organisasi memperoleh jawaban dari hasil atau tidaknya dari tujuan organisasi (Subali & Firda, 2021). Jadi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya manusia. Menurut Langga (2020) pegawai yang tidak berada pada posisi yang tepat dan memiliki frustrasi untuk bertumbuh dan berkembang hanya akan merugikan organisasi saja karena tidak sesuai dengan adanya upaya pengembangan karir pegawai dilihat dari kemampuan terbaik mereka. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para pegawai mengharapkan suatu kemajuan berdasarkan apa yang mereka dapatkan dan kerjakan.

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, pemuda dan Olahraga kabupaten Bima



merupakan salah satu Instansi milik negara yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinasikan kebijakan bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, menjadi keinginan ideal bagi organisasi. Hal ini disebabkan banyaknya organisasi yang menganggap pegawai sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat, lebih baik (Dewi & Andri, 2023). Instansi akan banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau gairah kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja sepenuh hati. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh gairah untuk mewujudkan tujuan bersama (Laloang, 2020). Semangat kerja adalah kondisi suatu kelompok yang membuat orang senang dan mengabdikan kepada pekerjaan.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan organisasi serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Azhara, 2021). Semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi (Tumangor, 2020). Jufri & Wahyudi (2023) menjelaskan semangat kerja adalah kekuatan psikologi yang bersifat positif yang beranekaragam yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, sedangkan semangat kerja menurut Idris (2021) Semangat kerja adalah sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja ialah pengembangan

Karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afriansyah, 2022). Pengembangan karir dapat memberikan pemikiran (pandangan) dalam jangka panjang karena seorang pegawai bekerja dimulai dari memiliki perencanaan karir, pengembangan karir sehingga pegawai memikirkan karir dalam jangka waktu yang panjang karena ingin mengisi suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan kualifikasi sesuai dengan posisinya (Ekawati, 2020). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung instansi.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan dimasa yang akan datang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada Sumber Daya Manusia, (Idris, 2021). Sedangkan menurut Handoko (Rani & Christiana, 2021) pengembangan karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangan atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir merupakan setiap pegawai mempunyai gambaran yang jelas mengenai anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapai selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan, (Cahaya, 2021). Selain pengembangan karir yang mempengaruhi semangat kerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha

meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan instansi (Tumanggor, 2020). Menurut mendonca (2022) disiplin dapat juga dikatakan sebagai kekuatan yang seharusnya dimiliki setiap pegawai, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri setiap dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin yang melekat pada individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku mereka. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja diorganisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat sebaliknya dan tujuan instansi akan tercapai (Jufri & Wahyudi, 2020).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. (Cahaya, 2021). Sedangkan menurut Rivai (Dewi & Andri, 2023) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan (mendonca, 2022).

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017) Yaitu “ Pengaruh Pengembangan karir dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Menurut penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuisioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan kepada sejumlah responden dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skalan likert sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju diberi bobot 5

Jawaban setuju diberi bobot 4

Jawaban netral diberi bobot 3

Jawaban tidak setuju diberi bobot 2

Jawaban sangat tidak setuju di beri bobot 1

populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima sebanyak 58 orang. Untuk pegawai Aparatur Sipil Negara sebanyak 31 orang dan pegawai honorer sebanyak 27 orang, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 Aparatur Sipil Negara yang berada pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana penelitian ini menentukan ciri-ciri khusus yang relevan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Teknik analisis data dengan observasi, studi pustaka dan kuesioner. teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS for Windows..

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji validitas dan Reliabilitas

hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

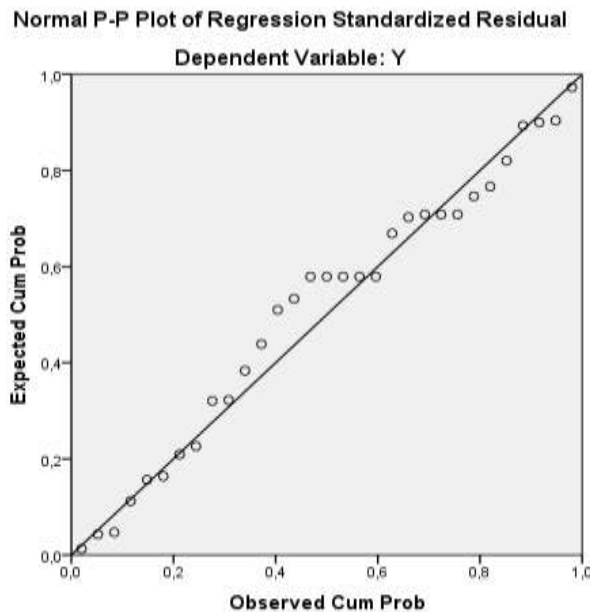
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Pengembangan Karir	0,889	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,936	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

2. Uji Asumsi klasik



Gambar 1 Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi semangat kerja dan memenuhi asumsi normalitas..

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

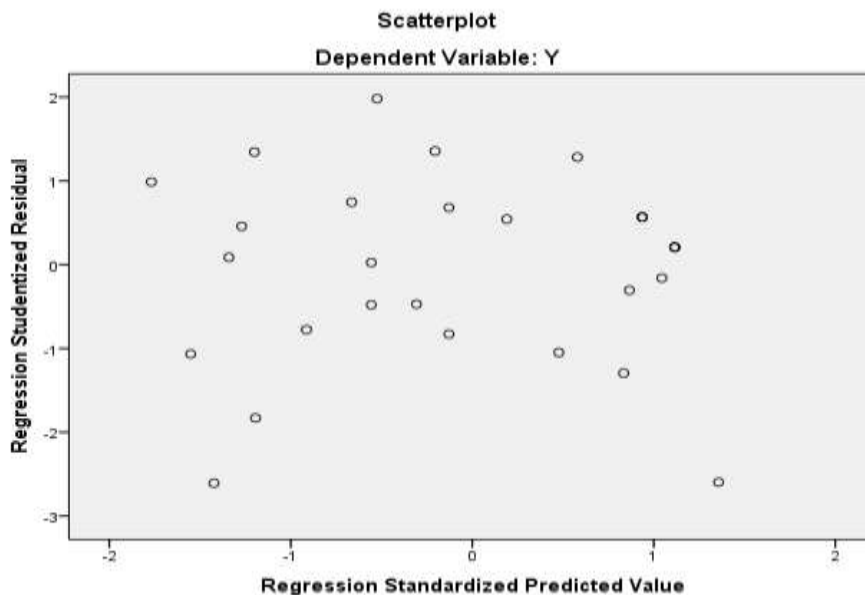
Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar :

Tolerance ; 0,633 > 0,10

VIF ; 1,580 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,896 ^a	,803	,789	2,036	1,719

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Semangati Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 2 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,919 dengan jumlah sampel 31 (N) dan jumlah variabel independen 2 (k) dengan dU sebesar 1,5631 dan 4-dU sebesar 2,4369, berarti nilai DW terletak diantara $dU < dw < 4 - dU$ ($1,5631 < 1,719 < 2,4369$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Nilai Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,828	3,133		,903	,374		
Pengembangan Karir	,279	,129	,229	2,169	,039	,633	1,580
Disiplin Kerja	,710	,101	,739	7,015	,000	,633	1,580

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 2,828 + 0,279 X_1 + 0,710 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,828 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ sama dengan nol, yaitu Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, maka Semangat kerja adalah sebesar 2,828
- Koefisien Pengembangan Karir (X₁) sebesar 0,279 berarti peningkatan variabel X₁ sebesar 1 satuan maka Pengembangan Karir meningkat 0,279.
- Koefisien Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,710 berarti peningkatan variabel X₂ sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,710.

4. Korelasi Korelasi Berganda dan Determinasi

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂) sebesar 89,6% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat berada pada interval 0,80-1,000 yang memiliki hubungan **sangat kuat**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 4. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono, 2016

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh

Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

5. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

H1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai t tabel sebesar 2,051 ($2,169 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$), maka hipotesis “**H1 diterima**” yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laloan (2020) dan Azhara (2021) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian lain oleh Subali & Farida (2021) serta Afriansyah (2022) juga menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,015 dengan nilai t table sebesar 2,051 ($7,015 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis “**H2 Diterima**” yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tumanggor dkk (2020) dan Langga (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang diungkapkan oleh Mendonca (2022) dan Cahaya (2022) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,085	2	237,043	17,164	,000 ^b
	Residual	116,108	28	4,147		
	Total	590,194	30			

a. Dependent Variable: SemangatKerja

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

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 57,164 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$

- $df_2: 30 - 3 = 27$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $17,164 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah **“H3 diterima”**, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Menurut Sarmila (2023) pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri serta memberikan harapan untuk kesempatan promosi dan kenaikan gaji di masa depan. Selain pengembangan karir, Menurut Cahaya, (2021) serta Sarmila (2023) disiplin kerja juga mempengaruhi semangat kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan batasan yang jelas tentang tingkah laku yang diharapkan dan memberikan sanksi yang tegas bagi tingkah laku yang tidak sesuai.

KESIMPULAN DAN SARAN

2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima..
- Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima
- Pengembangan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

3. Saran

- Bagi Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima, mempertahankan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri melalui berbagai pelatihan terutama pegawai yang tugasnya memberikan pelayanan, agar lebih dimaksimalkan. Serta memperkuat kedisiplinan pegawai agar pekerjaan yang telah direncanakan dapat diselesaikan tepat waktu,
- Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai semangat kerja dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai seperti motivasi, kompensasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, A (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima, *Journal Scientific Of Mandalika (Jsm)*, 3 (9), 23-35.

- Azhara, M. F. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bandung Barat* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Cahaya Bunga, I. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen Bmn Dan Pengadaan Sekretariat Jendral Kementerian Keuangan)* (Doctoral Dissertation, Unsada).
- Dewi, A. K., & Andri, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rsud Dr. Rm Pratomo Bagansiapiapi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 21(1), 12-20
- Ekawati, Y. A. (2020). Pengaruh Bonus Tahunan Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kabanjahe. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2266-2276.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (Dppkbp3a) Kota Gorontalo. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288-297.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal Ema*, 5(1), 1-11.
- Mendonca, Y.M.S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166-180.
- Laloan, Oktaviani (2020) "Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Manado Mitra Mandiri ." *Productivity* 1.1 (2020), 1-5.
- Langga, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Samarinda. *Jap: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 508-528.
- Rani, A. A. S., & Christiana, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 13-24.
- Sarmila, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam)* (Doctoral Dissertation, Unsada).
- Subali, D., & Farida, R. D. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kota Cilegon. *Bening*, 8(2), 287-296.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cv. Alfabeta Bandung
- Tumanggor, Dwi Oktaria S, Erwin Pardede (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi ". *Jurnal Prointegrita* 4.2 (2020):262-270.