

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji)

## THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study: Simpang Pematang District Office, Mesuji Regency)

Livia Ayu<sup>1\*</sup>, Trisnowati Josiah<sup>1</sup>, Ahiruddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: liviaayudamiri@gmail.com

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dan disebar kepada seluruh responden penelitian, Variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Anaisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu Adanya pengaruh diantara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematanghal ini dilihat dari uji t diketahui bahwasannya dengan adanya pelaksanaan pengembangan karir yang baik maka mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimana tingkat pengaruh variabel Pengembangan karir (X1) terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 75,4 persen. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang yang dimana tingkat pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 82,0 persen, Dari hasil uji f diperoleh hasil jika pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang yang dimana besarnya pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang sebesar 83,7 persen.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

The purpose of this study was to see the effect of career development and work discipline on the performance of employees of the Simpang Pematang District Office, Mesuji Regency. The research method used is the quantitative method. The data used is primary data collected using a questionnaire and distributed to all research respondents. The variables in this study are career development, work discipline and employee performance. The data analysis used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study, namely the influence of career development on employee performance in Simpang Pematanghal District, can be seen from the t test, it is known that with the implementation of good career development, it is able to improve employee performance, where the level of influence of the career development variable (X1) on changes in performance variables (Y) of 75.4 percent. Work discipline can improve employee performance in Simpang Pematang District where the level of influence of the disciplinary variable (X2) on changes in the performance variable (Y) is 82.0 percent. From the results of the f test, the results show that career development (X1) and work discipline (X2) simultaneously has a positive and significant effect on employee performance in Simpang Pematang District where the magnitude of the influence of career development and work discipline on employee performance in Simpang Pematang District is 83.7 percent.

**Keywords:** Career Development, Work Discipline, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai apa yang diinginkan tentu saja harus melalui berbagai Tahapan yang harus dilalui oleh para pegawai tersebut dalam rangka pengembangan potensi ataupun karir yang saat ini telah dimiliki, menurut pendapat Ardana (2012) mengatakan bahwasanya ada tiga langkah dalam pelaksanaan pengembangan karir yaitu yang pertama pada langkah perencanaan, langkah pengarahan dan langkah pengimplementasian karir tersebut.

Pada langkah pertama yaitu langkah perencanaan maka hendaknya setiap pegawai mampu untuk merencanakan apa yang akan dilakukan untuk perencanaan karir di kemudian hari kemudian setelah itu langkah pengarahan dilakukan dengan memantapkan atau mengatur langkah-langkah yang akan ditempuh guna mendapatkan apa yang telah direncanakan. Kemudian pada Langkah terakhir yaitu pengimplementasian yaitu melakukan kegiatan dalam kaitannya meningkatkan pengetahuan atau pun keterampilan yang tepat dengan posisi yang diinginkan.

Setiap pegawai haruslah memiliki sebuah motivasi karena hal tersebut merupakan suatu faktor yang dapat mendukung akan tercapainya sebuah kinerja yang maksimal karena dengan motivasi tersebut pegawai dapat mengarahkan segenap kemampuan untuk memaksimalkan kinerja yang dilakukan sehingga apa yang menjadi tujuan daripada suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai faktor yang sangat penting demi terwujudnya suatu tujuan organisasi serta berperan secara aktif dalam peningkatan suatu kinerja

pegawai. Pegawai yang menginginkan karir tinggi tentu saja akan berbeda dengan mereka yang kurang berkompeten di bidangnya dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dari hal tersebut maka dapat diketahui bahwasanya pengembangan karir tentu saja memegang peran penting dalam kaitannya peningkatan kinerja tujuan daripada pengembangan tersebut yaitu guna memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi sehingga untuk kedepannya mampu menjadi lebih baik lagi.

Adapun faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin tentu saja berpengaruh sangat besar bagi seorang pegawai hal tersebut tentu saja tidak hanya melihat dari data kedatangan semata tapi juga dapat dilihat dari sikap tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari pada penelitian yang dilakukan di kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji didapatkan bahwasanya dalam pengembangan karir masih belum maksimal sehingga menyebabkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja, disiplin kerja masih rendah terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan pegawai berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai sehingga belum tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji.

## KAJIAN TEORI

Pengertian pengembangan karir menurut Sunyoto (2014) adalah

peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Handoko (2017) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. F. C Gomes (2013) bahwa Pengembangan karir merupakan manfaat yang timbul dari interaksi antara karir individual dengan proses manajemen karir instansi.

Tyson (2015) mengemukakan adanya tahap-tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu 1) Pertumbuhan, tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (applicant); 2) Memasuki dunia kerja, pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi basis sebuah karier; 3) Pelatihan Dasar, individu menghadapi realitas mengenai seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok; 4) Keanggotaan penuh pada tahap awal karier, Pada tahap karir ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas-tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali; 5) Keanggotaan penuh karier madya, Pekerjaan tahap ini diidentifikasi sebagai supervisor atau manajer; 6) Krisis karier madya, Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira-kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun-tahun pertengahan; 7) Karier terlambat, Secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non-kepemimpinan dan kepemimpinan; 8) Penurunan dan Pelepasan, Usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai

pensiun; dan 9) Pensiun, menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Rivai (2015) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Darma (2012), kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasibuan (2017) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian dilaksanakan dari Bulan November 2022 sampai dengan Bulan Desember 2022.

Menurut Sutrisno Hadi (2016) jenis dan sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan seperti wawancara dan hasil pengisian

kuesioner, sedangkan Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari buku atau literatur yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode persamaan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan tentang pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis untuk variabel X1 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.126	3.239		1.274	.212
PENGEMBANGAN_KARIR	.917	.091	.868	10.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Pada tabel 1 di atas, hasil uji t mendapatkan  $t_{hitung}$  sekitar 10,049 >  $t_{tabel}$  2.036 tingkat signifikan 0,000. Probability lebih kecil dari 0,05 pengembangan karier berpengaruh

terhadap kinerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil perhitungan tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis untuk variabel X2 terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.021	2.501		.022
	DISIPLIN_KERJA	.865	.070	.906	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $12,277 > t_{tabel}$  2.036 tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena *probability* lebih kecil dari 0,05 maka pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Melalui program SPSS, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	893.471	2	446.736	82.124	.000 <sup>a</sup>
	Residual	174.072	32	5.440		
	Total	1067.543	34			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, PENGEMBANGAN\_KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Dari uji-F diperoleh 2 (dua) variabel bebas yaitu X1 dan X2 yang memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 82,124. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut  $n - k = 35 - 3 = 32$ , tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,29$ .

Hasil perhitungan satu arah dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan untuk pembilang ( $df_1$ ) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi ( $df_2$ ) = 47 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah  $82,124 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,29, hasil uji signifikansi nilai Sig hitung  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  "di terima". Dengan demikian pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh kesimpulan antara lain 1) Adanya pengaruh diantara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang; 2) Adanya pengaruh diantara disiplin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang; 3) Dari uji F diperoleh hasil jika pengembangan karir (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Simpang Pematang yang dimana besarnya pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja



pegawai di Kecamatan Simpang Pematang sebesar 83,7%.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2017. Human Resource Management. United States America: Pearson.
- Epi Parella, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Saburai
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hazairin Habe, 2018, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Saburai.
- Penilaian Kinerja. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Ersani Adhitya Wiyani, 2015, Analisis Pengaruh, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)
- Firda Prisilia Yunitasari dan Agung Nugroho Adi, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri
- Handoko, T. Hani. 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lidia Dwi Larasati, Muhammad Ali Adriansyah, Dian Dwi Nur Rahmah, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2022
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2017, Manajemen Personalial, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal.. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- Sugiyono. 2018. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic)
- Trisnowati Josiah, Khairul Saleh (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Komunikasi  
Dan Informatika Propinsi Lampung

Umar, Husein. 2014. Riset Pemasaran  
dan Perilaku Konsumen. Jakarta :  
PT. Gramedia dan Jakarta  
Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2009. Pedoman  
Analisis Data dengan SPSS. Edisi  
Pertama. Cetakan Pertama.  
Yogyakarta : Graha Ilmu.

Widyanti, Rahmi. 2018. Manajemen  
Karir (Teori, Konsep dan Praktik).  
Penerbit Rizky Artha Mulia,  
Makassar

Wursanto, 2013, Dasar-Dasar Ilmu  
Organisasi, Andi Offset,  
Yogyakarta