

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JENEPONTO

Affandy Yahya^{*1}, Badaruddin², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}affandyahya@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Pada Di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jenepontoyang berjumlah 34 orang Pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel Jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang pegawai. Tehnik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 91,117 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,90. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto. Dari uraian uji t diketahui bahwa pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto. Selanjutnya, variabel pengembangan karir merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,459.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development, motivation and discipline partially and simultaneously on the performance of employees at the Department of Transportation of Jeneponto Regency.

The population used in this study was the entire number of employees at the Jeneponto district transportation office which opened 34 employees. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population. The sample selection in this study was carried out using a saturated sample, namely the entire population in the sample method as many as 34 employees. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 91.117 and Ftable is 2.90. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that career development, motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Department of Transportation of Jeneponto Regency. From the description of the test, it is known that career development, motivation and discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at the Jeneponto Regency Transportation Service. Furthermore, the career development variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.459.

Keywords: Career Development, Motivation, Discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu persyarat untuk keberlangsungan sebuah organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi focus utama dan perhatian organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan lembaga. Agar lembaga terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, lembaga tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Pegawai harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan. Ambarwati (2016) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan Organisasi. Motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan pegawai (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan pegawai tersebut hingga pengembangan karirnya. Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab lembaga yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang dilaksanakan oleh pegawai.

Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik.

Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga membantu mewujudkan peluang kerja dengan jenjang yang lebih tinggi. 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 organisasi.

Selain faktor organisasi yang berupa penghargaan yang diberikan oleh Organisasi itu sendiri, seperti halnya pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor individual yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Putri (2014:2), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Setiap organisasi selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Untuk itu organisasi berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan organisasi. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk pegawai yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan disiplin kerja, Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang terganggu dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Dalam suatu organisasi, disiplin bisa dikatakan efektif apabila pegawai juga memperhatikan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja pegawai tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja pegawai sebaiknya dipupuk oleh organisasi, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian,

disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Ambarwati (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan Organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada Organisasi akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan Alimah (2017) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan Organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

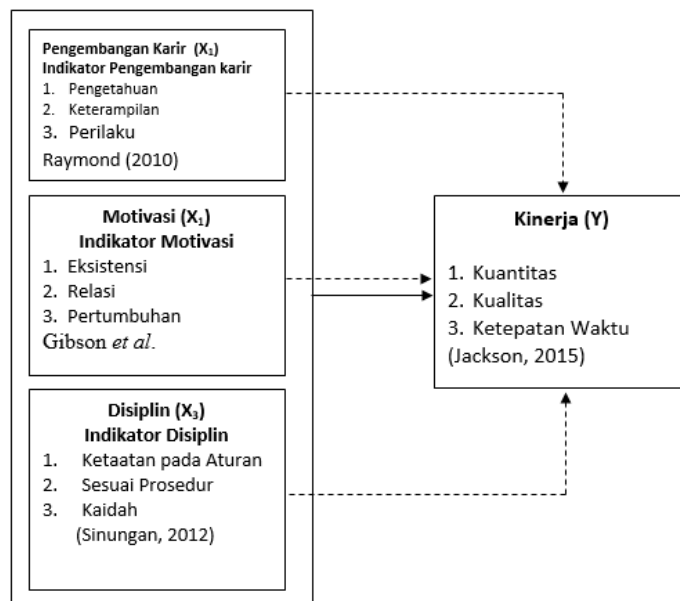
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh Organisasi. Motivasi sangat penting untuk pegawai karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu, keberadaan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para pegawai dalam suatu Organisasi akan membuat para pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di Organisasi merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para pegawai Ambarwati (2016).

Dari sudut pandang peneliti dapat dilihat pada hasil observasi Peneliti yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi, disiplin kaitannya dengan Kinerja Pegawai memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai memperoleh hasil positif berdasarkan pengakuan pegawai kinerja pegawai kantor di Dinas Perhubungan kabupaten Jeneponto.

Akan tetapi terlihat dengan dengan keadaan dan fakta yang ada masih ada gab pengembangan karir menjadi pegawai negeri yang lama dan tidak menentu, menjadikan tenaga supporting staff mengalami penurunan kinerja karena ada pegawai yang keluar atau resign. Begitupun terjadi terkait dengan disiplin masih banyaknya pegawai yang terkadang mengabaikan konsistensinya dalam menyelesaikan tugas bahkan motivasi kinerja pegawai yang terkandung saling berharap antara satu dan lainnya, akan tetapi dengan adanya upaya motivasi ke beberapa tenaga honorer yang ada diharapkan bisa memberikan kinerja yang maksimal sehingga mendukung mereka untuk terus mengembangkan karir.

Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan, bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten jeneponto masih perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat Sebagian oknum pegawai memiliki motivasi yang rendah terlihat dari adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemampuan kerja belum optimal, dan hal lainnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konsep yang telah diuraikan, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pengembangan karir, motivasi, disiplin, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jeneponto
2. Diduga pengembangan karir, motivasi, disiplin, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jeneponto
3. Diduga Apakah Disiplin, dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jeneponto

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebar kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jeneponto. Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu pada bulan Pebruari-Maret 2022

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Pada Di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Jenepontoyang berjumlah 34 orang Pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel Jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)			
$X_{1.1}$	0,839	0,329	Valid
$X_{1.2}$	0,923	0,329	Valid
$X_{1.3}$	0,905	0,329	Valid
$X_{1.4}$	0,866	0,329	Valid
$X_{1.5}$	0,833	0,329	Valid
$X_{1.6}$	0,911	0,329	Valid
Motivasi (X_2)			
$X_{2.1}$	0,879	0,329	Valid
$X_{2.2}$	0,891	0,329	Valid
$X_{2.3}$	0,872	0,329	Valid
$X_{2.4}$	0,913	0,329	Valid
$X_{2.5}$	0,852	0,329	Valid
Disiplin (X_3)			
$X_{3.1}$	0,904	0,329	Valid
$X_{3.2}$	0,911	0,329	Valid
$X_{3.3}$	0,917	0,329	Valid
$X_{3.4}$	0,907	0,329	Valid
$X_{3.5}$	0,846	0,329	Valid
Kinerja (Y)			
Y_1	0,868	0,329	Valid
Y_2	0,844	0,329	Valid
Y_3	0,941	0,329	Valid
Y_4	0,816	0,329	Valid
Y_5	0,870	0,329	Valid
Y_6	0,901	0,329	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,329. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,944	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,923	Reliabel
Disiplin (X_3)	0,938	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,923	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Pengembangan Karir (X_1), motivasi (X_2), Disiplin (X_3) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

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

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Constant	2,843			
Pengembangan Karir (X_1)	0,413	3,676	2,036	0,001
Motivasi (X_2)	0,336	2,618	2,036	0,013
Disiplin (X_3)	0,227	2,831	2,036	0,008

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,843 + 0,413X_1 + 0,336X_2 + 0,227X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,843. Artinya jika variabel Pengembangan Karir (X_1), motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,843.

Variabel Pengembangan Karir (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,413. Artinya Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai Pengembangan Karir meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,413.

Variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,336. Artinya motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,336.

Variabel Disiplin (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,227. Artinya Disiplin (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,227.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,676 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,676 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

b. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,618 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,618 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

c. Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,831 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,831 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

M16odel		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	402,518	3	134,173	91,117	0,000
	Residual	47,121	32	1,473		
	Total	449,639	35			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 91,117 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 91,117 > f_{tabel} sebesar 2,90 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Pengembangan Karir (X_1), motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Pengembangan Karir (X ₁)	0,459	0,001
Motivasi (X ₂)	0,323	0,013
Disiplin (X ₃)	0,237	0,008

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pengembangan Karir (X₁), motivasi (X₂) dan Disiplin (X₃) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto adalah variabel Pengembangan Karir (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,459.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.946 ^a	.895	.885	1.21348	.895	91.117	3	32	.000	1.718

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinan model regresi linear berganda yang digunakan sebesar 89,5% atau termasuk kategori cukup baik (40-60%). Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu Pengembangan Karir, Motivasi, dan Motivasi dapat memengaruhi 89,5% bagian dari kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten jeneponto sedangkan sisanya yaitu 10,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pengembangan Karir nilai $t_{hitung} (3,676) > t_{tabel} (2,036)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Pengembangan Karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,329. Artinya jika nilai

Pengembangan Karir meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel Pengembangan Karir yaitu $X_{1.3}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pengembangan karir saya di kantor. Terdapat 3 responden atau 8,3% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 25 responden atau 69,4% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Marwansyah (2014) menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pengembangan karir merupakan pengembangan segala potensi yang ada pada pekerjaan, dalam usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh instansi, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik. Selain meningkatkan kinerja pegawai, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manfaat pemberian pengembangan kepada pegawai, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disetujui instansi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subriah (2020) yang mengemukakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Solahuddin (2022) dan Syanti (2020) dimana dalam penelitian masing-masing menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agussalim et al., (2021) Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H_1 diterima.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2022) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung} (2,618) > t_{tabel} (2,036)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,013 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,336. Artinya jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja yaitu $X_{2.5}$ dengan pernyataan yang

mengatakan bahwa saya memiliki kemampuan untuk bertumbuh di tempat kerja saya sesuai dengan kemampuan saya. Terdapat 4 responden atau 11,1% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 24 responden atau 66,7% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan berupa pemberian dorongan kepada bawahan atau rekan kerja agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi organisasi kepada pegawai yang telah mengabdikan. Prestasi ini dapat berupa apa saja, misalkan prestasi atas hasil kerja, prestasi dalam pencapaian standar tertentu dan lain-lain. Dengan adanya hal seperti ini, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan atau suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik agar bisa mendapatkan apresiasi dari organisasi. Apresiasi yang diberikan ada berupa finansial maupun non finansial, organisasi akan menentukan apresiasi apa yang akan di dapatkan oleh pegawai.

Begitupun dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri. Sebagian besar akan merasa termotivasi karena memiliki kemampuan dibidang tersebut dan tentu akan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Pegawai diharapkan dapat untuk terus termotivasi baik itu dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangan yang dimiliki dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan akan memperoleh hasil yang baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solahuddin (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamti (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munzir (2020) dimana dalam penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (2,036) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Disiplin merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,344. Artinya jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel Disiplin yaitu $X_{3.2}$ dengan pernyataan yang

mengatakan bahwa saya menyadari bahwa penegakan aturan akan meningkatkan kinerja saya. Terdapat 2 responden atau 5,6% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 26 responden atau 72,2% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Disiplin pegawai merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan instansi. Menegakkan disiplin sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dalam organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin di kantor bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh organisasi. Memang, terkadang organisasi memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan agar pegawai dapat terbiasa menjaga kedisiplinan. Padahal, perilaku disiplin akan terbentuk sendiri ketika pegawai dan manajemen memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bermaksud untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama demi mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menemukan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adapula penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu, Krisnaldy dan Warasto (2020), juga Pertiwi dan Gorda (2019) dimana dalam penelitian yang dilakukan masing-masing kelompok mengemukakan bahwa Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta dengan model regresi sebesar 2,843. Artinya jika nilai variabel bebas (pengembangan karir, motivasi dan disiplin). Nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,843.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (91,117) > F_{tabel} (2,90)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solahuddin (2022) dan Subriah (2020). Dimana dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Adapun variabel yang paling dominan adalah pengembangan karir (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,459.

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.
2. Pengembangan karir, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jeneponto dengan nilai Beta sebesar 0,459.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdillah., Arief, Chaidir. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 12, No. 1, Juni 2011. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Agussalim, A., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3155>
- Alam., Anjur, Perkasa. (2016). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal*. Vol. 5, No. 1, 2016: 1-19. Program Studi Perbankan Syariah.
- Alimah, Anisatul. (2017). "Analisis pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BTN Syariah Cabang Semarang)." *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Ambarwati, Vicky. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). *Jurnal*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2015, Vol. 1 No.1. hal. 45 – 54.
- Arianto, Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- David, Ackah. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in The Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*. Vol. 1(5), pages: 291-310.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah*

- Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firmandari, Nuraini. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34.
- Gani, Achmad. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.07, No.01, Februari 2009: 220-228. Universitas Muslim Indonesia Makasar.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin.2013."Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi " edisi 9. Jakarta.Salemba empat.
- Gozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modelling: Model Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, F., dan Ahmad, R. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit). *Jurnal Penyerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 8(1): 85-97.
- Megita, Candra. (2014). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia." Dalam *Jurnal* (Vol.4) No.1. Jurusan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.
- Novitasari, Dian. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Nur, Rofi., Akhmad. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Octaviani, Annisa. (2016). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. *Skripsi*. Manajemen Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto 2016.
- Paputungan., Faradista, R. (2013). "Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca." Dalam *Jurnal EMBA* (Vol.1) No.4. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Pramudyo, Anung. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal*. Vol.1, No.1, Februari 2010. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Priogandi, A. M. Firman, M., dan Herminawat, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Indonesian Journal of Business and Management*. 3(2): 98-105.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari*

- Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja grafindo persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.
- Rumpak, Aristarkus, Didimus. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal*.
- Sari, Rahmila. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93.
- Siagian. Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Aries. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *Jurnal*. Vol VII, No 2, Mei 2012. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55.
- Yulita, Henilia. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Jakarta, 12 Oktober 2017.