

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Agussalim, Muhammad Idris, Maryadi *

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah lembaga penjamin mutu pendidikan provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah sampel sebanyak 33 pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan empat instrumen, yaitu pengembangan karir, disiplin, semangat kerja dan kinerja pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan Analisis Regresi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS. Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan hasil positif setiap indikator pada variabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,009 disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,099 dan semangat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,069.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Disiplin, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2009) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini,

dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah pendidikan. Pendidikan merupakan faktor krusial (crusial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya organisasi. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan. (Astuti, 2014).

Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, hari diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2007:140) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Peningkatan kinerja pegawai organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui peningkatan komitmen, pendidikan dan pelatihan. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara yang komitmen dan tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja, membangun team work masih rendah, sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Komitmen, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah komitmen, pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara?
2. Apakah komitmen, pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara? Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Dengan meningkatkan citra perusahaan di

harapkan sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, dan salah satu diantaranya dengan dengan cara memberikan perhatian terhadap pengembangan karir, disiplin dan semangat kerja kepada pegawainya.

Pengembangan karir menurut Sedarmayanti (2017:141) adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang.

Adapun manfaat pengembangan karir yaitu mendorong pegawai mengembangkan diri dan kemampuannya, menambah kepedulian tinggi terhadap organisasi dan mencegah terjadinya keresahan pegawai yang kurang diperhatikan.

Dikehidupan sehari-hari disiplin biasa dikenal juga dengan disiplin kerja, disiplin diri, dan disiplin belajar. Disiplin kerja merupakan upaya seseorang untuk tetap menjaga kepatuhan dan ketaatan terhadap komitmen yang dibangun bersama perusahaan, sehingga dapat meminimalisir pelanggaran aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut S.P Hasibuan (2011;613) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengembangan karir dan disiplin akan mempengaruhi semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat pengembangan karir yang diberikan organisasi seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini bisa mengurangi kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Selain hal di atas dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat gejala kurangnya disiplin kerja pegawai. Sikap kurangnya disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan datang tidak tepat pada waktunya. Jam kerja yang diberlakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat dari hari Senin sampai dengan Kamis mulai pukul 07:30 pagi sampai dengan pukul 16:00 sore dan Jumat mulai pukul 07:30 sampai dengan 16:30 sore dengan toleransi waktu kedatangan maksimal 30 menit, namun pada pelaksanaannya masih ada pegawai yang datang lebih dari toleransi waktu yang ditetapkan bahkan ada pegawai yang hadir pada pukul 09:00 pagi. Perilaku pegawai yang kurang disiplin ini dikhawatirkan bisa memberikan dampak buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pernyataan Rivai (2015) bahwa dengan kurangnya disiplin dalam manajemen sebuah organisasi dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya organisasi itu sendiri.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder.

Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 33 orang pegawai. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Analisis data dalam penelitian ini yang menggunakan Metode Regresi Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi

1. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 1 : Hasil pengujian koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.457	.561

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

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi R square menunjukkan nilai sebesar 0,510 yang berarti sebesar 51% variasi perubahan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan /dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan semangat kerja (X3), sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja, (X2), dan semangat kerja (X3), terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 2 : Data regresi berganda mengenai pengaruh pengembangan karir, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.803	1.184		2.369	.025
	X1	.153	.055	.437	3.793	.009
	X2	.167	.040	.243	2.705	.099
	X3	.102	.054	.277	2.890	.069

a. Dependent Variable: Y.1

Pada tabel 2 diatas diketahui nilai konstanta yaitu $\beta_0 = 2,803$, variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,153, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,167, variabel semangat kerja (X3) sebesar 0,102. Adapun bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,803 + 0,153X_1 + 0,167X_2 + 0,102X_3$$

- a. Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 2,803$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,153, variabel disiplin kerja sebesar (X2) 0,167, semangat kerja sebesar 0,102 tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai tetap sebesar 2,803.
- b. Koefisien variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,153, artinya jika variabel independen pengembangan karir (X1) dan variabel disiplin (X2) tetap dan variabel semangat kerja (X3) meningkat, maka kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Semakin meningkat pengembangan karir maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- c. Koefisien variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,153, artinya jika variabel independen pengembangan karir (X1) dan variabel semangat kerja (X3) tetap dan variabel disiplin kerja (X2) meningkat, maka kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- d. Koefisien variabel semangat kerja (X3) sebesar 0,102, artinya jika variabel independen pengembangan karir (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) tetap dan variabel semangat kerja (X3) meningkat, maka kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat akan mengalami peningkatan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara semangat kerja dengan kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Semakin meningkat semangat kerja maka semakin meningkat pula kinerja.

3. Pengujian hipotesis secara simultan (uji- F)

Pengujian secara simultan atau serempak bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 : Hasil pengujian secara simultan (uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.179	3	3.060	9.712	.000 ^a
	Residual	8.821	29	.315		
	Total	18.000	32			

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.179	3	3.060	9.712	.000 ^a
	Residual	8.821	29	.315		
	Total	18.000	32			

b. Dependent Variable: Y.1

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 2 diatas diperoleh F hitung = 9,712 > F tabel = 2,703 serta memiliki tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja pegawai atau pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan semangat kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti diterima.

4. Pengujian hipotesis secara parsial (uji- T)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujian secara parsial (T-hitung) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3 : Hasil pengujian secara parsial (uji-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.803	1.184		2.369	.025
	X1	.153	.055	.437	3.793	.009
	X2	.167	.040	.243	2.705	.099
	X3	.102	.054	.277	2.890	.069

a. Dependent Variable: Y.1

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil pengujian secara parsial pada tabel 3 dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 3,793 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. 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 H1 diterima.

- b. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 2,705 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,099 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H2 diterima.
- c. Variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 2,890 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,069 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H3 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 3,793 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. 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 H1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2015) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta". Penelitian ini menjelaskan pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Surakarta. Berdasarkan dari penelitian ini terdapat hasil bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan, yang mengartikan bahwa semakin baik dan tingginya pengembangan karir dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya hasil dari hipotesis kedua yaitu terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus pula memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Sedangkan untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dan disiplin kerja karyawan yang secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah cabang Surakarta.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai nilai t hitung = 2,705 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,099 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H2 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Bunda Ulil (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Astanaanyar Bandung”. Penelitian ini menjelaskan tentang disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Astanaanyar Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Astanaanyar Bandung.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 2,890 > t tabel = 1,699 dengan tingkat signifikan sebesar = 0,069 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H3 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murdani (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Pulp and Paper* Pangkalan Kerinci. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *pulp and paper* pangkalan Kerinci.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat, artinya semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat, artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat, artinya semakin baik semangat kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Terdapat pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat dan variabel yang paling tinggi dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat adalah pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang, Keke T. 2015. Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah surakarta (Tesis).

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- dan Aida Vitalaya. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya*
- Davis, K. 2010. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice—Hall Inc.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Imatama. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sedarmayanti, 2017, *Percanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Vietzal Rivai, dkk, 2014, *Manajemen SDM*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.