

**PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN KINERJA TERHADAP
KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Basniaty^{*1}, Jeni Kamase², Abdul Rahman Abdi³

¹Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ^{*1}atybasni@gmail.com, ^{*2}jeni.kamase@gmail.co.id, ^{*3}drabdhieabdullah@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Pendidikan Disiplin dan Kinerja terhadap Karir Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Jeni Kamase dan Abdul Rahman Abdi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, disiplin dan kinerja terhadap karir PNS. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang berjumlah 57 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan dan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap karir PNS, sedangkan kinerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap karir PNS namun kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap karir PNS.

Kata Kunci: Pendidikan, Disiplin, Kinerja, Karir PNS

Abstract

The Effect of Discipline Education and Performance on the Career of Civil Servants at the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency for the Selayar Islands Regency, supervised by Jeni Kamase and Abdul Rahman Abdi. The purpose of this study is to determine the effect of education, discipline and performance on civil servant careers. This study was applied at the Regional Income and Asset Financial Management Agency of the Selayar Islands Regency. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The population used in this study were all civil servants, amounting to 57 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census). The results of the study conclude that education and discipline have a significant and simultaneous effect on civil servant careers, while performance do not partially have a significant effect on civil servant careers, but performance had a significant effect simultaneously on civil servant careers.

Keywords: Education, Discipline, Performance, Career of Civil Servants

PENDAHULUAN

Program kerja yang tidak terlepas dari visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka pendek atau jangka panjang di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar tidak terorganisir dengan baik dalam mencapai keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan kinerja yang efektif, keberhasilan kinerja PNS baik secara kualitas maupun kuantitas umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan sasaran akhir organisasi. Disinilah dibutuhkan proses pendidikan khusus bagi para pegawai dilingkungan Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar baik pendidikan teknis maupun pendidikan fungsional. Hal lain nampak juga pada aspek disiplin pegawai yang masih belum optimal terutama dalam penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan target dan sasaran organisasi. Pentingnya aspek peningkatan kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan

sesuai dengan visi dan misi organisasi. Begitu pula keterkaitannya dengan kinerja pegawai mempengaruhi karir pegawai negeri sipil.

Pendidikan bagi seorang pegawai merupakan hal yang terpenting bagi pengembangan karirnya dan juga berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki pegawai yang berlatarbelakang pendidikan yang berbeda-beda dengan jenjang pendidikan yang berbeda pula. Ada beberapa pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas pokoknya.

Disini peneliti hanya ingin mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, walaupun kondisi pendidikan pegawai seperti yang telah dijelaskan pada point diatas. Sementara syarat untuk menduduki jabatan naik eselon harus berlatarbelakang pendidikan S1 bagi eselon IV dan S2 bagi eselon III dan eselon II.

Untuk kesejahteraan suatu organisasi dibutuhkan upaya dalam mengelola sumber daya aparatur dengan baik, khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung suatu organisasi atau instansi, oleh sebab itu dibutuhkan suatu aturan yang mendukung dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan tersebut secara spesifik mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin pegawai negeri sipil.

Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara kuantitas disiplin pegawai negeri sipil belum begitu optimal dilihat dari disiplin masuk jam kerja akan tetapi dilihat dari kualitasnya disiplin pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam penyerahan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Kepulauan Selayar serta hasil opini Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) perwakilan propinsi Sulawesi selatan yang sudah 4 tahun berturut-turut memperoleh opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Disini peneliti mencoba meneliti apakah disiplin berpengaruh terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah terkait kinerja secara kuantitas belum begitu optimal dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang memahami ilmu teknologi komputer dan kurang beradaptasi dengan sistem khususnya software akuntansi. Salah satu faktor penyebab dari kekurang pahaman terhadap ilmu teknologi adalah usia pegawai negeri sipil, latarbelakang pendidikan dan kurangnya ketaatan dalam mengelolah sumber daya manusia. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal sesuai standar dan perencanaan dalam suatu instansi. Suatu instansi akan berhasil apabila pegawainya memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat terwujud apabila memiliki sumber daya manusia yang handal dan terampil serta lingkungan tempat kerja yang nyaman dan memadai.

Dari hal diatas peneliti mencoba meneliti apakah pendidikan, disiplin dan kinerja berpengaruh terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di lapangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pendidikan, disiplin dan kinerja secara parsial terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh antara pendidikan, disiplin dan kinerja secara simultan terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pingkan Enggelina Tombokan, dkk (2017). Pengaruh Pendidikan dan Kinerja Terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Karir Pegawai pada Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara, secara parsial Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara dan secara simultan Pendidikan dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Mengingat Pendidikan dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karir Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, maka Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara harus memperhatikan faktor Pendidikan dan kinerja.

Sumardi, (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai Negeri Sipil secara signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan maka akan semakin baik untuk pengembangan karir PNS. Untuk motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir PNS sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja semakin baik pula pengembangan karir PNS.

Achmad Zainuddin, (2018). Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Personel Polsek DAU Kabupaten Malang. Hasil penelitian dinyatakan bahwa Diklat fungsional adalah suatu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan, baik di bidang pekerjaannya maupun yang menunjang pekerjaa, dengan lebih mengutamakan praktek daripada teori, kompetensi SDM adalah melaksanakan (secara professional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan bakuan-bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata, kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. secara simultan, diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir personel Polsek DAU Malang. Secara parsial, diklat fungsional, kompetensi SDM dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir personel Polsek DAU Malang.

Karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Mangkunegara, 2014). Pengembangan karir menurut Flippo (2012) dapat diartikan sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

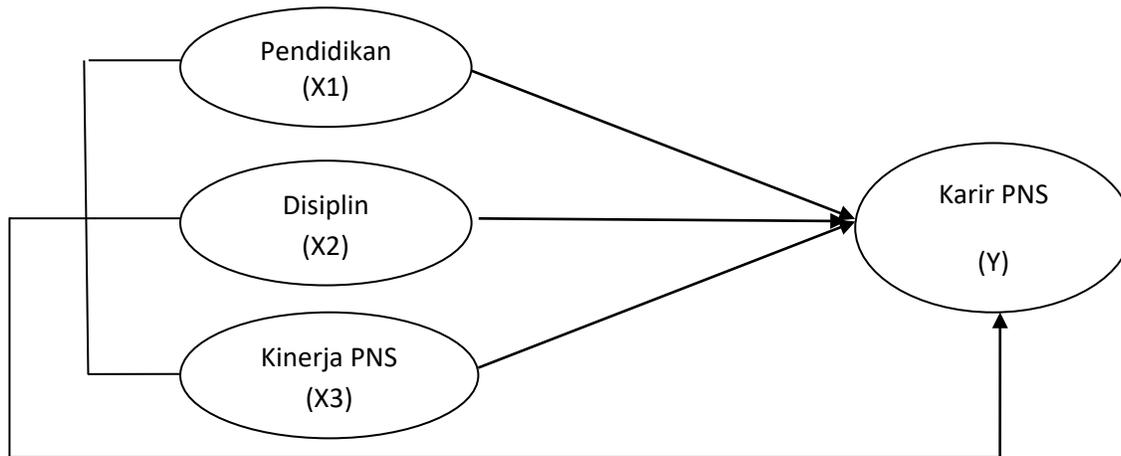
Pengertian Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan bersedia menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono (2013).

Menurut Mangkunegara (2012) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Gambar 1 tersebut memiliki tiga variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen : 1) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh adanya variabel independen (bebas). Disini variabel dependennya adalah Karir PNS (Y), 2) Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Pengaruh variabel pendidikan, disiplin dan kinerja secara parsial terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Terdapat pengaruh variabel pendidikan, disiplin dan kinerja secara simultan terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Variabel kinerja yang dominan pengaruhnya Terdapat terhadap karir pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut : 1) Karir (Y) adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi berdasarkan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki

pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Indikatornya adalah, Kemampuan intelegensi, prestasi, pengalaman kerja.2)Pendidikan (X_1) Suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai yang berguna untuk mengembangkan pengetahuan agar dapat bekerja secara terampil sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adapun indikatornya adalah :1)Proses pengembangan, 2) Hasil interaksi individu dengan lingkungan, 3)Peningkatan kesejahteraan hidup. Disiplin (X_2) adalah sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan di dalam organisasi. Indikatornya : 1)Sikap menghormati, 2)Kepatuhan, 3)Kesanggupan menjalankan. Kinerja (X_3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi Indikator terdiri atas : 1)Kemampuan teknis, 2)Kemampuan konseptual.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu Penelitian dilakukan selama 1 (satu) bulan dari bulan Nopember 2021. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 57 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 57 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuisisioner) dan uji validasi. Penelitian analisis regresi berganda, uji T, Uji F, koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pendidikan, disiplin dan kinerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh karir pegawai negeri sipil. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hipotesis pertama uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria keputusan dilihat dari nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} .

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients				
	Unstandardized	Standardized		
		Coefficients		

Model	Ccoefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std Error			
1 (constant)	3.000	1.455		2.062	.044
Pendidikan (X1)	315	.092	.482	3.420	.001
Disiplin (X2)	202	.093	.317	2.183	.034
Kinerja (X3)	.051	.079	.068	.650	.519

Sumber : Data primer diolah pada IBM SPSS,2020

a. Dependent Variabel: Karir PNS (Total Y)

Dari tabel 1. Diatas dapat dilihat Pengujian koefisien regresi pendidikan pada variabel pendidikan (X1) nilai Thitung sebesar 3.420, sedangkan Ttabel sebesar 2.005. $Thitung\ 3.420 > Ttabel\ 2.005$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap karir PNS. Pengujian koefisien regresi Disiplin Pada variabel Disiplin (X2) nilai Thitung sebesar 2.183, sedangkan Ttabel sebesar 2.005. $Thitung\ 2.183 > Ttabel\ 2.005$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap karir PNS. Pengujian koefisien regresi Kinerja Pada variabel Kinerja (X3) nilai Thitung sebesar 650, sedangkan Ttabel sebesar 2.005. $Thitung\ 650 < Ttabel\ 2.005$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karir PNS.

Hipotesis kedua uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.354	3	39.451	32.690	.000 ^b
	Residual	63.962	53	1.207		
	Total	182.316	56			

Sumber : Data primer diolah pada IBM SPSS,2020

a. Dependent Variabel: Karir PNS (Total Y)

b. Predictors: (Constant), Kinerja (X3), Pendidikan (X1), Disiplin (X2)

Hasil analisis regresi pada tabel 5.14 di atas didapat nilai Fhitung sebesar 32.690, sedangkan Ftabel sebesar 2.79. $Fhitung\ 32.690 > Ftabel\ 2.79$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis alternative yang diajukan diterima semua variabel independen yakni pendidikan, disiplin dan kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karir pegawai negeri sipil.

Hipotesis ketiga uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya pengaruh pendidikan, disiplin dan kinerja terhadap karir PNS dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dalam tabel berikut :

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.629	1.09856

Sumber : Data primer diolah pada IBM SPSS,2020

a. Predictors: (Constant), Kinerja (X3), Pendidikan (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variabel: Karir PNS (Total Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R square sebesar 0,649. Hal ini berarti bahwa 64,9% variabel karir PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel pendidikan, disiplin dan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji R square sesuai dengan pernyataan yang ada dalam uji koefisien determinasi menurut Ghozali (2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.13 dapat dibandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Maka diketahui bahwa pendidikan (X1) secara statistik berpengaruh secara parsial terhadap karir PNS (Y), disiplin (X2) secara statistik berpengaruh secara parsial terhadap karir PNS (Y) sedangkan kinerja (X3) secara statistik tidak berpengaruh secara parsial terhadap karir PNS (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 32.690, sedangkan Ftabel sebesar 2.79. Fhitung 32.690 > Ftabel 2.79, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yakni variabel independen pendidikan (X1), disiplin (X2) dan kinerja (X3) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karir pegawai negeri sipil (Y).

Hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa Pengaruh pendidikan, disiplin dan kinerja merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan karir aparatur pada Badan Pengelolaan Keuangan pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendidikan merupakan faktor utama dalam mencapai sebuah karir, mulai dari awal untuk menjadi pegawai negeri sipil yang pertama dilihat adalah formasi dan jenjang pendidikan yang menjadi syarat utamanya. Selain itu disiplin juga merupakan faktor utama dalam mencapai karir, disiplin dalam menjalankan perencanaan organisasi atau instansi dan disiplin dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap karir PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Enggelina Tombakan, dkk (2017), yang mengatakan bahwa pengaruh pendidikan, dan kinerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karir pegawai. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan variabel dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan secara simultan pengaruh signifikan terhadap karir pegawai negeri sipil.

Berdasarkan tabel yang terlihat bahwa variabel pendidikan (X1) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya variabel karir (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X1) dibandingkan dengan variabel lainnya.

Dengan demikian untuk meningkatkan karir pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah pada Kabupaten Kepulauan Selayar, maka setiap pegawai perlu untuk meningkatkan jenjang pendidikannya. Semakin tinggi jenjang pendidikan seorang pegawai maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumardi, (2017), yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) penting dalam menunjang pekerjaan yang pegawai lakukan dan dapat memberikan dampak positif buat pegawai.

Paulus Kindangen dkk (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan karirnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, Pengaruh pendidikan, disiplin dan kinerja terhadap karir pegawai negeri sipil, ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut :

1. Pendidikan (X1) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap karir PNS Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari syarat untuk naik pangkat bagi seorang pegawai atau syarat berpindah ruang dari golongan III ke IV, pegawai tersebut harus berlatarbelakang pendidikan S2 begitu pula syarat untuk menjabat eselon II.
2. Disiplin (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap karir PNS Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari keinginan dan kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku, serta kesadaran pegawai akan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai yang direncanakan oleh instansi dan tepat waktu.
3. Kinerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap karir PNS Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Namun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karir PNS Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dalam hal ini peneliti melihat dari kuantitas kerja pegawai diantaranya keahlian dan keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi komputer termasuk software akuntansi. Khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah masih ada sebagian pejabat yang kurang memahami dalam hal ini mengoperasikan alat-alat teknologi dan beradaptasi dengan system.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen (R^2) sebesar 0,649 atau 64,9 % untuk memprediksi variabel dependen. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel yang diambil untuk mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan karir PNS BPKPAD kabupaten Kepulauan Selayar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Terkait

- 1) Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia diantaranya dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan serta kemampuan teknis.
- 2) Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya lebih meningkatkan disiplin pada pegawai, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, agar pegawai dapat lebih disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
- 3) Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang kurang memahami informasi teknologi dan memberikan pelatihan khusus dan bagi pegawai yang kinerjanya bagus atau sudah mencapai target yang telah ditetapkan perlu adanya pemberian reward khusus.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi karir pegawai negeri sipil karena faktor pendidikan, disiplin dan kinerja sebesar 64,9 % sehingga masih ada 35,7 % faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap karir PNS seperti kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2013. *Psikologi Industri*, Edisi Kedelapan, cetakan kedelapan Liberty Yogyakarta.
- Achmad Zainuddin, (2018), Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Personal Polsek DAU Kabupaten Malang.
- Crites, J.O. (2015). *Career Counseling : Models, Methods, and Materials*. New York : McGraw-Hill Book Company Vol. 30, no 2.
- Dessler, Gary 2013. *Human Resource Management*, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.).
- Dewa, Ketut Sukardi, 2015. *Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Dewi Cahyani Pengestuti, (2019), *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja (Tidak Dipublikasikan)*.

- Eviana Asriati, (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau.*
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalialia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuhbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Irene Polnaya, (2018), *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Ambon(Tidak Dipublikasikan).*
- I.A Putu Kartika Dewi dan I Gede Riana(), *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT Bali Biasa Indah koleksi Kuta Bali.*
- Mangkunegara**, Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Refika Aditama, Bandung.
- Manulang, M., 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Perss, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)* Jakarta: Salemba Empat, Edisi 10.
- Munandir, 2012, *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah.*Jakarta : Depdikbud.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ni Putu Dianita Andriyani, I wayan Mudiarta Utama, (2017), *Pengaruh Pendidikan dan PElatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung(Tidak Dipublikasikan).*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 *tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara, *Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.*
- Pingkan Enggelina Tombokan dkk, 2014, *Pengaruh Pendidikan dan Kinerja Terhadap Karir Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Minahasa Utara.*
- Priyatno, Duwi, 2014, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, Cetakan Ketiga Mediakom, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan, 2012. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPEE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadullah, Uyoh, 2014, *Pengantar Filsafat Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Multivariat*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelimabelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, HB, 2014 *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keduabelas, Alfabeta, Bandung.
- Sukarna, 2011. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jaya Sakti, Jakarta.
- Sukoco, Badri Munir, 2012. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Erlangga, Jakarta.
- Sulistiani & Rosida, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sumardi, 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewah Yogyakarta,*

Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Surabaya.

Tirtarahardja, Umar, 2015. *Pengantar Pendidikan.* Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta

Tohardi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.