DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955
ISSN: 2987-1875

No Artikel #955
Halaman : 35-53

MRBEST
Media Riset
Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

Aflah Alfi Syania[1], Hasanah.[2]
Universitas Muhammadiyah Jakarta[1,2]

[1] aflahalsyaa@gmail.com
[2] hasanah@umj.ac.id

Informasi artikel
Diterima :
24 Januari 2026
Direvisi :
28 Februari 2026
Disetujui :
02 Juni 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development and work discipline on employee performance at the Ministry of Marine Affairs and Fisheries, Directorate General of Marine Spatial Management. This research employs a quantitative approach with a causal associative method. The population consists of all employees, with 46 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of strengthening merit-based career development systems and consistent work discipline to improve civil servant performance.

Keywords *: Career development, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan faktor strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik menuntut instansi pemerintah untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional dan berorientasi pada kinerja. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja pegawai sektor publik masih menghadapi tantangan, terutama terkait keterbatasan pengembangan karir dan rendahnya disiplin kerja.

Pengembangan karir memberikan arah dan kepastian bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Kedua faktor tersebut diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan.

KAJIAN LITERATUR

Perubahan mendasar dalam tata kelola birokrasi Indonesia sedang berlangsung, dengan orientasi pada peningkatan profesionalitas, transparansi, dan orientasi kinerja. Fondasi transformasi ini tertuang secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang secara sistematis merekonstruksi manajemen sumber daya manusia pemerintahan. Rekonstruksi tersebut menempatkan meritokrasi, pengembangan kompetensi, dan mekanisme pertanggungjawaban sebagai pilar utama dalam sistem kepegawaian negara. Namun, kondisi nyata menunjukkan masih adanya tantangan berupa budaya kerja yang birokratis, pola hierarki yang kaku, kurang optimalnya pemanfaatan teknologi, serta variasi kualitas pelayanan publik antarinstansi. Selain itu, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, responsif, dan berkualitas semakin meningkat sehingga birokrasi dituntut mampu beradaptasi dengan era digital, termasuk melalui penerapan e-government, digitalisasi layanan publik, dan sistem penilaian kinerja berbasis capaian hasil (result-based performance).

Di sisi lain, reformasi ASN menjadi kebutuhan mendesak untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pemerintahan dalam mendukung program nasional dan pembangunan berkelanjutan. Upaya penguatan sistem pengembangan karir, pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan disiplin kerja, dan penegakan kode etik aparatur dilakukan untuk menciptakan SDM birokrasi yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Kinerja pegawai pemerintah menjadi aspek krusial karena keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pelayanan publik, pengelolaan anggaran, hingga implementasi kebijakan strategis, bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN bukan hanya kebutuhan institusi, tetapi juga bagian dari upaya memperkuat kepercayaan publik dan mempercepat reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang modern, adaptif, dan efektif.

Pengembangan karir melalui pelatihan dan pendidikan terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai sektor pemerintahan. Pelatihan membantu pegawai memperbarui keterampilan teknis, administratif, serta kemampuan analitis sehingga lebih responsif terhadap tuntutan pekerjaan dan perubahan kebijakan organisasi. Penelitian Mintawati et al., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja dan produktivitas karyawan di sektor jasa, menegaskan bahwa proses pelatihan bukan hanya formalitas namun instrumen pembentuk kompetensi inti pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nehe (2023), yang membuktikan bahwa pelatihan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, dan penerapan standar pelayanan publik. Dengan demikian, pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan karir menjadi fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang kompetitif.

Selain pelatihan, pengembangan karir dalam bentuk penyusunan jalur karir, promosi jabatan, dan rotasi kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai mengetahui peluang pengembangan dan arah kariernya, maka rasa memiliki, komitmen, dan optimisme dalam bekerja akan meningkat. Tulung et al. (2025) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT ISS Indonesia Jakarta Selatan, terutama karena program tersebut meningkatkan motivasi kerja dan kesiapan pegawai menghadapi tanggung jawab lebih besar. Penelitian lain oleh Arsyad, Raden Muhammad Furqon Kholist and HS, Ikhwan and Sriekaningsih (2024) pada pegawai institusi publik menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya memengaruhi kompetensi tetapi juga menciptakan dorongan motivasional yang berdampak pada peningkatan kinerja, terutama

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

ketika didukung sistem penilaian objektif dan kesempatan promosi berbasis merit. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan sistem yang bekerja pada aspek kompetensi sekaligus psikologis sehingga menghasilkan pegawai yang lebih produktif, bermotivasi, dan berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam pembentukan budaya kerja profesional pada Aparatur Sipil Negara (ASN), karena kedisiplinan menjadi instrumen yang memastikan pegawai bekerja sesuai aturan, target, serta standar pelayanan publik. Disiplin yang baik tercermin melalui kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), ketepatan waktu, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas. Penelitian (Indrastuti & Suryani, 2016) menemukan bahwa kepatuhan SOP berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaksanaan pekerjaan dan konsistensi pelayanan karena SOP bertindak sebagai pedoman operasional yang mengurangi kesalahan kerja dan penyimpangan prosedural. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya kerja profesional membutuhkan konsistensi perilaku ASN dalam mengikuti prosedur formal sebagai dasar tata kelola birokrasi yang akuntabel.

Indikator disiplin lainnya seperti absensi dan ketepatan waktu juga menjadi penentu efektivitas organisasi publik. (Hidayat, Fauzan Nur and Suryani, 2024) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai berkorelasi positif dengan pencapaian kinerja organisasi, di mana ASN dengan tingkat kehadiran tinggi lebih mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Konsistensi dalam memenuhi ketentuan waktu bukan sekadar persoalan disiplin personal, melainkan perwujudan konkret dari integritas profesional seorang ASN dalam memberikan layanan. Secara lebih luas, perspektif ini didukung oleh suatu kajian ilmiah (Nurhayati, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya disiplin waktu pada tenaga kerja pemerintah daerah memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian produktivitas lembaga tersebut.

Selain aspek prosedural dan ketepatan waktu, dimensi tanggung jawab kerja juga merupakan komponen esensial dalam disiplin ASN. Dalam penelitian yang dilakukan di lingkungan Inspektorat Musi Rawas, terbukti bahwa kedisiplinan yang dibarengi rasa tanggung jawab dan motivasi kerja menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan sesuai target institusi (Surajiyo et al., 2021). Tanggung jawab ini tercermin dalam kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas, tidak menunda pekerjaan, dan memiliki inisiatif dalam mendukung proses pelayanan publik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin bukan hanya kepatuhan formal administratif, tetapi juga mencerminkan integritas pegawai dalam melaksanakan amanah jabatan.

Berbagai bukti empiris mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai variabel kunci yang secara signifikan membentuk budaya kerja profesional ASN dan menjadi pilar bagi kesuksesan transformasi birokrasi. Penelitian yang dilakukan oleh Budiarti dan kolega (2025) lebih lanjut mengidentifikasi kedisiplinan sebagai faktor dominan dalam mendongkrak kinerja pegawai sektor publik. Dominasi ini muncul karena disiplin kerja secara langsung menjadi landasan bagi terwujudnya tiga hal: akuntabilitas dalam tindakan, efektivitas dalam penyelenggaraan layanan, dan pemulihan kredibilitas di mata masyarakat. Dengan demikian, penguatan budaya disiplin kerja bukan hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga memberi kontribusi terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang berorientasi hasil.

Kinerja pegawai dalam organisasi umumnya dinilai melalui beberapa indikator yang mencerminkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Salah satu indikator utama adalah kuantitas kerja, yaitu jumlah output yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Menurut Roring, Tewal, dan Walangitan (2023), kuantitas pekerjaan mencerminkan kemampuan pegawai dalam memenuhi target output organisasi secara terukur dan dapat dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Penelitian lain oleh Aziz dan Dewanto (2022) juga menegaskan bahwa kuantitas kerja merupakan elemen penting dalam

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

penilaian kinerja karena menunjukkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi.

Selain kuantitas, kualitas kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja pegawai. Kualitas kerja mencakup aspek akurasi, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan SOP atau standar organisasi. Penelitian Setiawati et al. (2025) menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas layanan publik, terutama pada instansi pemerintahan yang harus memenuhi standar pelayanan sesuai regulasi. Sejalan dengan itu, Heni dan Yudartha (2025) menegaskan bahwa kualitas kerja merupakan refleksi kompetensi pegawai dan menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan yang profesional.

Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu (timeliness) yang mengukur sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Menurut penelitian Suryani, Kurhayadi, dan Susniwati (2023), ketepatan waktu mencerminkan efisiensi kerja dan kedisiplinan pegawai sehingga menjadi salah satu indikator yang paling sensitif dalam mengukur kinerja di sektor publik. Roring et al. (2023) juga menemukan bahwa ASN yang memiliki ketepatan waktu tinggi menunjukkan tingkat komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan keterlambatan penyelesaian tugas yang berulang.

Selain output kerja yang terukur, indikator inisiatif juga menjadi komponen penting dalam evaluasi kinerja pegawai modern. Inisiatif mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja tanpa bergantung pada instruksi atasan, mengambil keputusan mandiri, dan mengusulkan solusi dalam kondisi tertentu. Inisiatif yang tinggi pada seorang pegawai, berdasarkan temuan Maryani (2021), terbukti berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih unggul. Fenomena ini dapat dipahami melalui karakteristik pegawai berinisiatif yang umumnya lebih tanggap dan mampu bertindak proaktif ketika menghadapi tantangan. Secara paralel, penelitian dari Aziz dan Dewanto (2022) memberikan dimensi tambahan dengan menunjukkan bahwa inisiatif tidak hanya terkait kinerja, tetapi juga memiliki hubungan positif dengan kemampuan berpikir kreatif dan menyesuaikan diri, yang merupakan aset krusial dalam situasi kerja yang dinamis.

Sementara itu, indikator kerja sama (teamwork) juga dianggap krusial dalam pengukuran kinerja, terutama pada organisasi yang menerapkan sistem kerja kolaboratif. Roring et al. (2023) mengungkapkan bahwa kerja sama dalam tim mencerminkan kemampuan pegawai untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan melaksanakan tugas secara harmonis dengan rekan kerja. Studi Setiawati et al. (2025) juga menekankan bahwa kerja sama merupakan aspek penting dalam organisasi publik karena tujuan organisasi seringkali tidak dapat dicapai oleh individu tetapi membutuhkan kontribusi kolektif.

Kerangka pengukuran kinerja yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerja sama dirancang untuk memberikan perspektif yang menyeluruh mengenai nilai tambah yang diberikan seorang pegawai kepada organisasi. Masing-masing indikator berfungsi saling melengkapi dalam menilai baik hasil kerja maupun perilaku kerja yang mendukung tujuan kolektif. Kerangka indikator ini telah digunakan dalam berbagai penelitian tentang kinerja sektor publik sehingga dinilai valid dalam konteks birokrasi Indonesia. Penelitian Suryani et al. (2023) menyimpulkan bahwa penggunaan indikator pengukuran ini meningkatkan akuntabilitas organisasi dan membantu dalam evaluasi berbasis merit, sesuai dengan prinsip reformasi birokrasi.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan 2022-2024

Penelitian	2022		2023		2024	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
Kualifikasi	25	15,84	25	21,71	25	21,73
Kompetensi	40	35,56	40	37,54	40	37,12

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

Penelitian	2022		2023		2024	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
Kinerja	30	26,91	30	24,7	30	25
Disiplin	5	5	5	5	5	5
Jumlah	**83,31**		**88,95**		**88,85**	

Sumber : Diolah penulis

Tabel 2. Sebutan atau Predikat Nilai Kinerja Pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan 2022-2025

No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	0-60	Sangat Rendah

Sumber : Diolah penulis

Motivasi, sebagaimana dijelaskan Robbins dan Judge (2019:216), merupakan suatu proses yang menjadi penggerak perilaku, yang tercermin dari seberapa besar usaha (intensitas), kemana usaha diarahkan (arah), dan seberapa lama usaha dipertahankan (ketekunan) untuk meraih tujuan. Proses inilah yang kemudian berperan besar sebagai pendorong utama peningkatan kinerja. Selanjutnya, kepemimpinan yang efektif seperti ditegaskan oleh Yukl (2013:23) mampu memengaruhi bawahan melalui pemberian arahan, dukungan, dan teladan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung, mencakup aspek fisik dan psikososial, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2017:31).

Sebagai sistem nilai dan kebiasaan bersama, budaya organisasi berfungsi mengarahkan perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Prihandono (2024), penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan ownership dan akuntabilitas pegawai. Pandangan serupa diungkapkan Robbins dan Judge (2019) yang menekankan bahwa budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif mampu menjadi penggerak utama terciptanya kinerja yang berkelanjutan.

Tahap Pengujian hipotesis dilakukan untuk memberikan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian terkait hubungan antar variabel yang dikaji. Secara khusus, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh pengembangan karir dan keterlibatan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Adapun metode analisis yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Secara konseptual, uji t mengukur signifikansi pengaruh parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang diadopsi adalah 5% (α=0,05). Derajat kebebasan (df) diperoleh melalui ekspresi df = n – k – 1, dengan n menunjukkan ukuran sampel dan k menyatakan jumlah prediktor dalam model. Interpretasi hasil mengacu pada nilai probabilitas:

1. p-value > 0,05 → H_0 dipertahankan → tidak terdapat bukti statistik atas pengaruh yang signifikan.
2. p-value < 0,05 → H_0 ditolak → terdapat indikasi kuat adanya pengaruh parsial yang signifikan.

Uji Simultan (uji F)

Uji simultan berfungsi sebagai alat verifikasi untuk menentukan apakah semua variabel bebas secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Proses verifikasi ini

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

dilakukan dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila F-hitung melebihi F-tabel, maka H_0 ditolak, yang menegaskan bahwa model secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan.

METODE PENELITIAN

Menjelaskan Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat. Menurut Sujarweni (2014, Hal. 11) sifat penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif
2. Penelitian Komparatif
3. Penelitian Asosiatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Penelitian ini bersifat asosiatif dalam artian bertujuan untuk menguji variable manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan yang antar variable X (Pengembangan karir dan Disiplin Kerja) dan variable Y (Kinerja Karyawan). Penelitian asosiatif digunakan karena fokus utama penelitian adalah menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kausal diterapkan karena peneliti ingin mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat, bukan hanya kolerasi. Dengan menggunakan pendekatan kuatitatif, data yang diperoleh oleh analisis secara statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian dilakukan dengan metode analisi regresi linear berganda, disertai uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Operasional variabel digunakan untuk menjelaskan lebih rinci definisi masing-masing variabel, indikator yang digunakan, dan bagaimana variabel tersebut diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Sumber data penelitian merupakan sumber subjek data yang dapat dikumpulkan. Dalam melakukan penelitian ini, Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang penting karena mempengaruhi keberhasilan sebuah penelitian. Tempat dan waktu penelitian merupakan bagian Dimana penelitian ini dilaksanakan. Adapun Teknik pengumpulan data dan waktu serta tempat penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Berdasarkan sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu, data primer dan data sekunder yaitu:

Data primer

Data primer menurut para ahli umum digunakan dalam penelitian, ada beberapa pengertian data primer menurut para ahli yang perlu untuk anda ketahui. Berikut sejumlah pendapat mereka.

Menurut Sugiyono (2016), pengertian data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Ada pula pendapat menurut Sugiyono, sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara obeservasi ataupun pengamatan langsung.

Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya dengan kata lain peneliti tidak langsung mengambil data sendiri ke lapangan.

Sumber Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil melalui prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun akan dijelaskan menurut para ahli sebagai berikut:

Populasi

Sugiyono (2010:57) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oelh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kementrian Kelautan dan Perikanan sebanyak 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal. 217) apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut dengan penelitian populasi atau sampel jenuh. Keuntungan dalam menggunakan sampel yaitu: memudahkan peneliti, penelitian lebih efisien, lebih teliti dan cermat dalam pengumpulan data, serta peneliti efektif. Penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebanyak 40 atau disebut juga dengan sampel jenuh.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian Non Probability Sampling dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu sampel yang dimana semua anggota populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan yang melakakukan pekerjaan dengan Teknik work from home. yang berjumlah (dibawah 100 orang).

Menurut Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penenlitian, kerena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan utama dari penenlitian ini adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data factual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Suroyo Anwar, 2009:168). Kuesioner atau Angket sebagai suatu alat pengumpul data dalam assessment non-tes berupa serangkai yang diajukan kepada responden (Gantinakomalasari, 2011:81).

Interview (wawancara)

Menurut pendapat Sugiyono (2016, hlm. 231), wawancara merupakan suatu bentuk interaksi atau pertemuan antara dua orang atau lebih yang dilakukan untuk saling bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab. Proses ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman bersama mengenai suatu topik tertentu. Wawancara dapat digunakan untuk menggali informasi faktual, menilai serta memperkirakan kepribadian seseorang, atau bahkan digunakan dalam konteks konseling, penyuluhan, dan tujuan-tujuan lainnya.

Observasi (pengamatan)

Secara umum pengertian observasi adalah cara mengimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan. Observasi sebagai alat evaluasi banyak digunakan untuk menilai tingkah laku individua tau proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati. Observasi yang dapat menilai atau mengukur hasil belajar ialah tingkah laku para peserta pada waktu widyaisyawara atau pengajar pada saat proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini penulis menggunkan kuesioner, kuesioner menggunakan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

mendapatkan jawabannya. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini adalah bersifat tertutuo dan terstruktur, yang artinya jawaban akan dipilih oleh responden tidak diberikan peneliti.

Uji Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018:285) menyatakan bahwa teknik analisis data merupakan suatu metode atau pendekatan yang digunakan dalam proses perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan serta untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi tersebut. Dengan kata lain, teknik ini digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar dapat memberikan jawaban atas tujuan penelitian secara ilmiah.

Tekinik analisa data pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows Social Science (SPSS) versi 25.0. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif yaitu menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut terdapat beberapa metode analisis data penelitian yaitu:

Uji Validitas

Data Menurut Sujarweni (2015:165) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau Langkah pemeriksaan untuk memastikan bahwa data tersebut telah sesuai kriteria yang ditetapkan dengan tujuan untuk memastikan bahwa data yang akan dimasukkan ke dalam basis data telah diketahui dan dapat dijelaskan sumber dan kebenaran datanya.Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika penyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil (nilai Corrected Item Total Correlation) bandingkan dengan dimana df = n-2 dengan tingkat signifikasi 5%, dengan kriteria berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Uji Realibitas

Menurut Sunyoto (2015:143) butir kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban terhadap kuesioner konsisten. Penelitian ini menentukan beberapa kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach atau mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (cronbach's alpha) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai r (cronbach's alpha) lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137), adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya 36 memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linier, tidak bias, dan juga konsisten. Sebaliknya apabila hasil uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria asumsi maka model regresi yang diuji akan menjadi sulit untuk diinterpretasikan karna memberikan makna bias. Maka dari itu uji asumsi klasik memiliki tujuan meneliti data apakah memenuhi syarat untuk bisa diteliti lebih lanjut. Beberapa alat uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Menurut Ghozali (2021:201), hipotesis uji normalitas One Kolmogorov-Smirnov, sebagai berikut:

Ho: data residual berdistribusi secara normal
Ha: Data residual berdistribusi secara tidak normal

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Dasar pengambilan keputusan atas uji normalitas sebagai berikut:

1. Jika Sig. (2-tailed) <0,05, maka tolak H0 artinya variabel residual berdistribusi secara tidak normal.
2. Jika Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak tolak H0, artinya variabel residual berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas menurut Ghozali (2011:139) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedasitas yaitu grafik plot, uji prak, uji glejser dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot anatara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Tidak terjadi heteroskedasitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan korelasi diantara variabel terikat. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidak nya multikolinearitas pada suatu model regresi dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multitokolinearitas pada penelitian tersebut. Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multitokolinearitas pada penelitian.

Analisis regresi Linear berganda

Menurut Ghozali (2021:8), analisis regresi linear berganda merupakan uji statistik untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila variabel prediktor yang digunakan lebih dari dua. Analisis regresi berganda sebagaimana yang telah dijelaskan di atas dapat dinyatakan secara matematis sebagai berikut:

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2021:147), uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar model (variabel bebas) menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi bervariasi antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1 dan menunjukkan bahwa variabel bebas mampu memberikan hampir semua informasi untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai determinasinya adalah 0. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas hanya memberikan sedikit informasi untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan sebagai upaya awal untuk memberikan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengujian bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari pengembangan karier dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, yang dianalisis menggunakan metode:

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Cara mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan df = (n-k-1) dimana n = jumlah observasi serta k = jumlah variabel. Penerimaan atau penolakan pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas (sig t) > α (0,05), maka Ho diterima yang artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
2. Apabila probabilitas (sig t) < α (0,05) maka Ho ditolak yang artinya variabel independen (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

Uji Simultan (uji F)

Pengujian simultan ini dilakukan untuk mengetahui variabel (X_1) dan (X_2) variabel secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05). Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan antara F hitung dengan F tabel, yaitu sebagai berikut: F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk α = 0,05. F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima untuk α = 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Proses ini berfungsi menilai kesahihan setiap butir kuesioner sebagai alat ukur. Suatu butir dinyatakan valid secara statistik apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05. Kriteria validitas instrumen ditetapkan melalui komparasi antara nilai korelasi aktual (r hitung) dengan nilai kritis statistik (r tabel). Butir dinyatakan valid jika r hitung melebihi r tabel, menandakan korelasi yang bermakna antara butir dengan skor total konstruk. Dengan sampel berjumlah 46 (df = 44), nilai r tabel yang berlaku adalah 0,290.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,719	0,290	Valid
Instrumen 2	0,671	0,290	Valid
Instrumen 3	0,637	0,290	Valid
Instrumen 4	0,572	0,290	Valid
Instrumen 5	0,323	0,290	Valid
Instrumen 6	0,664	0,290	Valid
Instrumen 7	0,641	0,290	Valid
Instrumen 8	0,646	0,290	Valid
Instrumen 9	0,645	0,290	Valid
Instrumen 10	0,632	0,290	Valid
Instrumen 11	0,624	0,290	Valid
Instrumen 12	0,617	0,290	Valid

Sumber : Diolah penulis

Hasil analisis statistik pada Tabel berikut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas. Nilai r hitung setiap butir secara konsisten melampaui batas kritis r tabel (0,290).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,598	0,290	Valid
Instrumen 2	0,537	0,290	Valid
Instrumen 3	0,578	0,290	Valid
Instrumen 4	0,790	0,290	Valid
Instrumen 5	0,628	0,290	Valid
Instrumen 6	0,697	0,290	Valid
Instrumen 7	0,756	0,290	Valid
Instrumen 8	0,634	0,290	Valid

Sumber : Diolah penulis

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

Analisis pada ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel Pengembangan Karir memenuhi syarat validitas. Nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan secara konsisten berada di atas nilai r tabel (0,290).

Tabel 5. Hasil Uji Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,727	0,290	Valid
Instrumen 2	0,689	0,290	Valid
Instrumen 3	0,774	0,290	Valid
Instrumen 4	0,719	0,290	Valid
Instrumen 5	0,850	0,290	Valid
Instrumen 6	0,607	0,290	Valid
Instrumen 7	0,767	0,290	Valid
Instrumen 8	0,606	0,290	Valid

Sumber : Diolah penulis

Mengonfirmasi bahwa semua indikator yang mengukur konstruk Disiplin Kerja telah lolos uji validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing butir pernyataan yang secara seragam lebih tinggi daripada nilai acuan r tabel sebesar 0,290.

Uji Realibilitas

Suatu alat ukur dinyatakan reliabel dalam penelitian ini apabila koefisien Cronbach's Alpha-nya melampaui nilai 0,600. Jika hasil pengujian menunjukkan angka di bawah ambang tersebut, instrumen dinyatakan tidak reliabel dan perlu evaluasi lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Seluruh Variabel

Variabel	*Cronbach' alpha*	Batasan	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,815	0,600	Realibel
Pengembangan Karir	0,806	0,600	Realibel
Disiplin Kerja	0,863	0,600	Realibel

Sumber : Diolah penulis

Tabel berikut memaparkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0,600, dengan rincian Kinerja Pegawai 0,815, Pengembangan Karir 0,806, dan Disiplin Kerja 0,863. Temuan ini menunjukkan tingginya konsistensi internal masing-masing instrumen, sehingga data yang terkumpul dapat dipertimbangkan memiliki reliabilitas yang memadai untuk tahap analisis berikutnya.

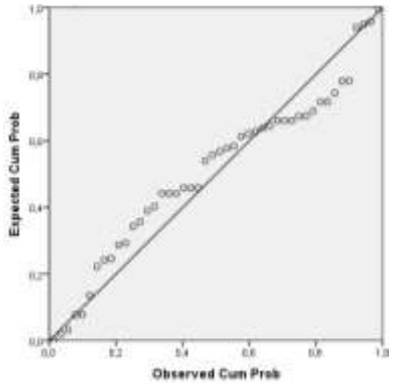
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

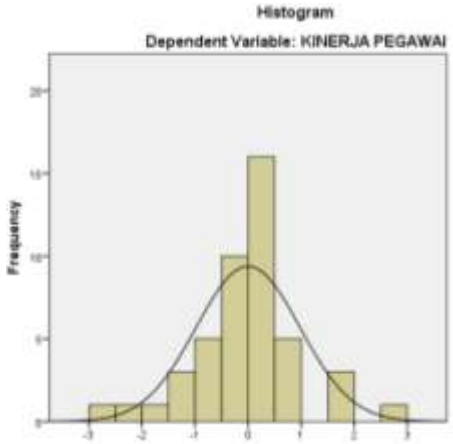
Uji normalitas mengacu pada prinsip pemeriksaan apakah data penelitian mengikuti pola distribusi normal, suatu prasyarat dalam analisis parametrik. Pada studi ini, pemeriksaan dilaksanakan melalui pendekatan visual dengan menganalisis pola residual yang ditampilkan dalam Grafik Histogram dan Normal Probability Plot (P-P Plot).

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955
ISSN: 2987-1875
No Artikel #955
Halaman : 35-53



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot
Sumber : Diolah penulis



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber : Diolah penulis

Hasil plot histogram mengindikasikan pola residual yang mendekati distribusi normal, ditandai dengan kesimetrisan dan bentuk lonceng. Selaras dengan itu, pola sebaran pada Normal P-P Plot secara konsisten mengikuti garis diagonal. Sintesis dari kedua indikator visual ini memberikan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi penelitian.

Uji Multikolinearitas

Secara esensial, uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji tingkat ketergantungan linier antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Model yang valid harus menghindari masalah multikolinearitas agar estimasi koefisien setiap variabel menjadi stabil dan interpretabel. Prosedur pengujiannya dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan VIF. Batas ambang yang digunakan adalah Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk menyimpulkan tidak adanya multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance untuk Pengembangan Karir sebesar 0,521 (>0,10) dan VIF sebesar 1,919 (<10). Demikian pula, variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF 1,919 (<10). Hasil ini mengonfirmasi bahwa kedua prediktor tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga asumsi dasar regresi linear berganda terpenuhi.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955
ISSN: 2987-1875

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

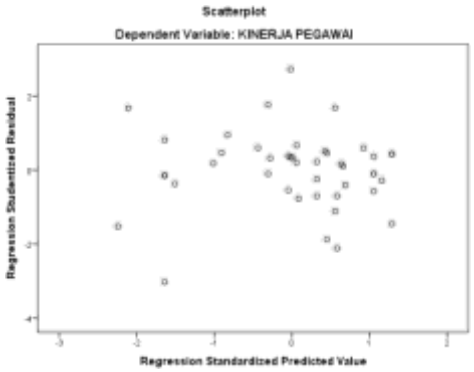
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,219	4,399		1,186	,242		
	PENGEMBANGAN KARIR	,865	,153	,598	5,637	,000	,521	1,919
	DISIPLIN KERJA	,482	,152	,335	3,161	,003	,521	1,919

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Diolah penulis

Uji Heteroskedastisitas

Dalam rangka menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu penyebaran residual yang tidak merata dalam model regresi, penelitian ini memanfaatkan pendekatan grafis. Deteksi dilakukan dengan menganalisis scatter plot antara variabel SRESID dan ZPRED. Ketiadaan pola sistematis dalam sebaran titik-titik grafik menjadi tanda bahwa asumsi klasik tentang kesamaan varians residual tidak dilanggar.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah penulis

Hasil visualisasi uji heteroskedastisitas melalui scatter plot pada gambar tersebut mengindikasikan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas. Pola sebaran titik residual yang tidak teratur, baik di area positif maupun negatif terhadap nilai nol pada sumbu Y, mengindikasikan bahwa varians error bersifat konstan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Guna menguji proposisi penelitian, diterapkan analisis regresi linier berganda dengan menempatkan Pengembangan Karir (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat yang akan dijelaskan. Koefisien serta signifikansi dari masing-masing pengaruh tersebut disajikan secara lengkap dalam tabel berikut:

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,219	4,399		1,186	,242
	PENGEMBANGAN KARIR	,865	,153	,598	5,637	,000
	DISIPLIN KERJA	,482	,152	,335	3,161	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 5,219 + 0,865 X1 + 0,482 X2

Interpretasi terhadap hasil analisis regresi yang mengukur pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai dapat diuraikan berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh:

1. Konstanta 5,219 menandakan tingkat kinerja dasar pegawai apabila Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara hipotetis tidak memberikan kontribusi apa pun (bernilai nol).
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) yang positif, yaitu 0,865, menandakan hubungan yang searah. Setiap unit pertambahan dalam Pengembangan Karir diperkirakan akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,865 unit.
3. Koefisien sebesar 0,482 untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menegaskan adanya hubungan positif dengan Kinerja Pegawai. Implikasi kuantitatifnya adalah, setiap kenaikan satu satuan pada tingkat disiplin kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,482 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi R2

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi berperan sebagai ukuran yang menggambarkan sejauh mana variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan keragaman (variasi) yang terjadi pada variabel dependen.

Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865. Angka ini mencerminkan bahwa model regresi yang terdiri dari Pengembangan Karir (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kapasitas eksplanatori yang kuat, yakni mampu menjelaskan 86,5% fluktuasi atau variasi pada Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisa variasi sebesar 13,5% diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikasi secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial melalui uji t bertujuan untuk mengonfirmasi signifikansi pengaruh masing-masing prediktor, yaitu Manajemen Waktu dan Motivasi Kerja, terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Nilai kritis (t-tabel) ditetapkan pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Derajat kebebasan (df) ditentukan melalui perhitungan df = n – k – 1, dengan n sebagai

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

ukuran sampel dan k sebagai jumlah variabel independen. Seluruh output komputasi statistik dari prosedur ini, yang diolah menggunakan SPSS 25 for Windows, dipaparkan dalam Tabel 4.11:

Tabel 9. Hasil Uji Signifikasi secara Parsial
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,219	4,399		1,186	,242
	PENGEMBANGAN KARIR	,865	,153	,598	5,637	,000
	DISIPLIN KERJA	,482	,152	,335	3,161	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : Diolah penulis

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 46-2-1 = 43 (2,016)

1. Untuk Manajemen Waktu (X1): Keputusan uji didasarkan pada nilai t-hitung (5,637) > t-tabel (2,016) dan probabilitas signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini menyebabkan penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan t-hitung sebesar 3,161, lebih tinggi dari nilai kritis t-tabel (2,016), dengan signifikansi 0,003 (<0,05). Hasil tersebut menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengkonfirmasi bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)

Penggunaan uji F dalam penelitian ini ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan kedua variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Taraf signifikansi yang digunakan adalah α = 0,05. Perhitungan derajat kebebasan mengikuti prinsip df = (n – k – 1), di mana n menunjukkan jumlah responden dan k menunjukkan jumlah prediktor dalam persamaan regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,054	2	304,527	63,758	,000[b]
	Residual	205,381	43	4,776		
	Total	814,435	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
Sumber : Diolah penulis

Perhitungan F tabel df = n-k-1 = 46 - 2 -1 = 43, nilai F tabel = 3,21.

Rumus:

df (N1) = k – 1 = 3-1 = 2

df (N2) = n-k = 46- 3 = 43

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53

Uji F menyajikan landasan inferensial untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dari dua konstruk utama Pengembangan Karir (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Batas signifikansi yang diterapkan adalah $\alpha = 0,05$. Sementara itu, derajat kebebasan (df) diturunkan dari formula (n - k - 1), di mana n merupakan ukuran sampel dan k menunjukkan kuantitas variabel bebas yang diuji dalam persamaan regresi.

Analisis penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang jelas dan adil mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Secara simultan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis merit dan disiplin dalam organisasi sektor publik.

Pembahasan Teoritis dan Implikasi Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pengembangan individu dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Pengembangan karir yang baik memberikan kejelasan arah, kesempatan peningkatan kompetensi, serta rasa keadilan bagi pegawai, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dan pengembangan karir yang menekankan bahwa kesempatan berkembang dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja merupakan prasyarat penting bagi tercapainya kinerja yang optimal di sektor publik. Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya instansi pemerintah memperkuat kebijakan pengembangan karir yang transparan dan berbasis kompetensi, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten dan adil. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek administratif, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan berkelanjutan.

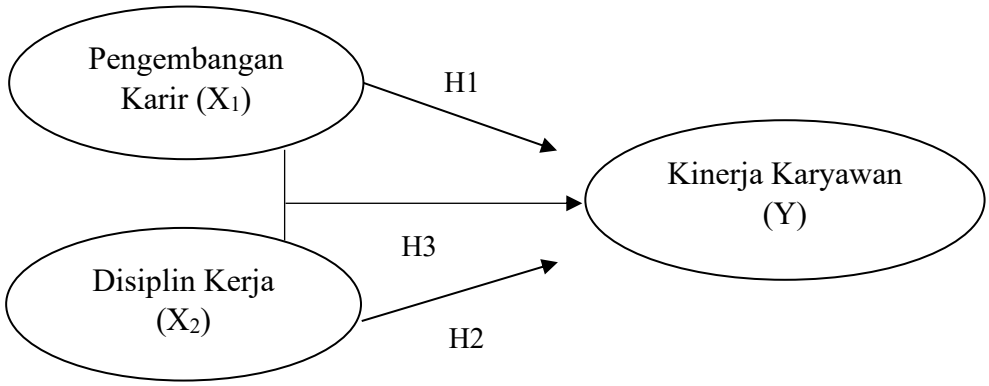
Tabel 11. Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Kelautan dan Perikanan 2022-2024

Penelitian	2022		2023		2024	
	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
Kualifikasi	25	15,84	25	21,71	25	21,73
Kompetensi	40	35,56	40	37,54	40	37,12
Kinerja	30	26,91	30	24,7	30	25
Disiplin	5	5	5	5	5	5
Jumlah	**83,31**		**88,95**		**88,85**	

Sumber : Diolah penulis

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.955 No Artikel #955
ISSN: 2987-1875 Halaman : 35-53



Gambar 1 Kerangka Berpikir
Sumber : Diolah penulis

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan. Penerapan sistem pengembangan karir yang baik, seperti penyediaan pelatihan, perencanaan karir yang jelas, serta kesempatan promosi yang adil, mampu meningkatkan motivasi, komitmen kerja, dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta ketaatan terhadap standar kerja berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target dan standar organisasi.

Secara simultan, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari adanya pengembangan karir yang terencana dan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih produktif, profesional, dan bertanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan Diharapkan instansi dapat terus meningkatkan dan menyempurnakan sistem pengembangan karir pegawai secara terencana dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, perencanaan karir yang jelas dan transparan, serta pemberian kesempatan promosi yang adil dan berbasis kinerja. Dengan demikian, pegawai akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.
2. Terkait penerapan disiplin kerja
   Pimpinan diharapkan dapat memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang tegas dan adil, serta pemberian sanksi maupun penghargaan yang proporsional. Selain itu, penting untuk menumbuhkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin sebagai bagian dari budaya kerja organisasi guna meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai.
3. Sinergi pengembangan karir dan disiplin kerja
   Instansi disarankan untuk mengintegrasikan program pengembangan karir dengan upaya pembentukan budaya kerja disiplin. Kombinasi antara peningkatan kompetensi pegawai

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

dan penerapan disiplin kerja yang konsisten diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan bertanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137.

Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2024). Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut Tahun 2020–2024 (Revisi). Jakarta: KKP.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(2), 125–137.

Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 4(1), 22–32.

Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3), 225–240.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 10–18.

Larasati, Y. S., & Surtikanti. (2019). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencegahan fraud di dalam proses pengadaan barang dan jasa (Riset empiris pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut Kementerian Kelautan dan Perikanan). JAFTA: Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi, 1(1), 31–43.

Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F., & William. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. Jurnal Manajemen, 5(2), 117–128.

Marthalina. (2021). Analisis dampak pengembangan karir pegawai negeri sipil pasca pelaksanaan pemindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 9(1), 42–55.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1119–1129.

Priyono, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Determinan faktor pengembangan karir karyawan: Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan karakteristik individu. Jurnal Bisnis, Bisnis dan Ekonomi (JBBE), 17(2), 1153–1165.

Saepudin, A., & Noorzaman, S. (2023). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Srikandi Multi Rental Bogor. ELESTE: Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal, 3(2).

Saraswati, M. A., & Cay, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA), 2(2), 106–121.

Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) di Tangerang. Jurnal Ilmiah M-Progress, 12(1), 13–20.

Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 4(2), 220–230.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*