

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT ON  
THE PERFORMANCE OF BANYUASIN POLICE EMPLOYEES***

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI POLRES BANYUASIN**

**Ikke Yulia<sup>1</sup>, Zunaidah<sup>2</sup>, Muhammad Ichsan Hadjri<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya<sup>1,2,3</sup>  
ikkeyulia97@gmail.com<sup>1</sup>, [zunaidah@fe.unsri.ac.id](mailto:zunaidah@fe.unsri.ac.id)<sup>2</sup>, [ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id](mailto:ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to find out whether work discipline and career development influence the performance of Banyuasin Police employees. This research uses primary data by distributing questionnaires to Banyuasin Police officers. The total population was 303 respondents, of which the sample taken for research was 172 people. Sampling in this study used a probability sampling technique, proportionate random sampling. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results obtained are that work discipline has a positive and significant effect on the performance of Banyuasin Police Department employees and Career Development has a positive and significant effect on the performance of Banyuasin Police Department employees. Suggestions that can be given from this research are to pay more attention to employee work discipline, especially in the Ethical Work dimension and for career development, employees are expected to pay more attention to access to information on career development at the Banyuasin Police, then to improve the performance of Banyuasin Police employees, it is hoped that they can provide an evaluation of the quality and employee performance skills.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Polres Banyuasin. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Polres Banyuasin. Jumlah populasi adalah sebesar 303 responden dimana sampel yang diambil untuk penelitian adalah sebanyak 172 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* jenis *proportionate random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Polres Banyuasin dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Polres Banyuasin. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar lebih memperhatikan Disiplin Kerja pegawai terutama pada dimensi Bekerja Etis dan untuk Pengembangan Karir pegawai diharapkan lebih memperhatikan akses informasi pengembangan karir di Polres Banyuasin, selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai Polres Banyuasin diharapkan agar dapat memberi evaluasi terhadap kualitas dan keterampilan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia menjadi faktor penggerak untuk mewujudkan tujuan dan cita-cita organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai faktor penggerak maka tujuan organisasi tidak akan dapat diwujudkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Prastika, 2020).

Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup aktivitas yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh anggota tim kerja, dan merupakan aspek yang penting serta esensial dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja yang mereka lakukan.

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) mendefinisikan bahwa apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja (SIPK) Personel Polres Banyuasin Tahun 2020 – 2023**

No	Tahun	Nilai SIPK Personel (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	2020	0,53	0	96,07	3,07
2	2021	0,66	0	96,15	3,18
3	2022	0,39	0	96,02	3,60
4	2023	0,26	0	96,52	3,22

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja Bag. SDM Polres Banyuasin

Dari Tabel 1. memperlihatkan nilai SIPK kinerja personel dalam 4 Tahun terakhir periode tahun 2020 – 2023 yaitu dibawah 5% untuk kategori sangat baik, dan kategori kurang baik untuk penilaian kinerja (SIPK) periode tahun 2020 – 2023 masih ada yang dibawah 1%. Berbagai keluhan masyarakat mengenai kinerja anggota Polri dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme Polri yang masih rendah sehingga menimbulkan dampak ketidakpuasan masyarakat, maka dari itu dalam rangka meningkatkan citra organisasi, setiap organisasi harus memiliki dan menciptakan keunggulan bersaing organisasi agar mampu sejajar bahkan lebih unggul dari organisasi yang lain, termasuk citra Polri. Dengan adanya kinerja pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu memaksimalkan kemampuan dalam pekerjaannya. Dalam peningkatan kinerja memerlukan berbagai kebijaksanaan dalam program. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan dalam memajukan pegawai baik dari

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya.

pengetahuan maupun kemampuan pegawai sehingga bisa mengubah kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya agar bisa meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Efektivitas kinerja pegawai terwujud melalui penerapan disiplin kerja dan peningkatan karir yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Wahida, Azhari, & Asniwati, 2023).

Disiplin dalam perilaku pegawai menjadi suatu aspek yang krusial dan membutuhkan perhatian ekstra. Kurangnya kedisiplinan dapat mengakibatkan keterlambatan atau kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Robbins & Coulter, 2014). Sedangkan menurut Hasibuan (2011) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Dalam suatu instansi, disiplin bisa dikatakan efektif apabila pegawai juga memperhatikan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja pegawai tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan

suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja pegawai sebaiknya dipupuk oleh instansi, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Untuk mencapai kinerja Polri yang Prima, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu melalui disiplin kerja yang optimal agar memberikan kinerja sebaik mungkin sebagai sentra pelayanan publik.

Data Absensi Personel Polres Banyuasin Tahun 2020 – 2023 menunjukkan bahwa persentase tanpa keterangan (Alpa) personel Polres Banyuasin dalam 4 Tahun terakhir periode 2020 – 2023 dibawah 7%. Kemudian untuk ketidakhadiran karena izin periode tahun 2020 – 2023 dengan persentase di bawah 29%. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota , bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila anggota tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam lembaga atau organisasi Polri, maka tindakan disiplin merupakan langkah yang bisa diambil. Sasaran pendisiplinan hendaknya positif dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan anggota kepolisian yang berbuat salah. Pendisiplinan dimaksudkan untuk memperbaiki perbuatan di masa yang akan datang dan mencegah anggota kepolisian lain untuk melakukan tindakan yang sama, bukan untuk menghukum perbuatan di masa lalu. Bila pendisiplinan menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti : hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia. Hal tersebut dimaksudkan

agar bisa meningkatkan jiwa disiplin pada diri setiap personel yang nantinya juga berdampak pada kinerja Polri yang meningkat. Menurut Siagian (1990), Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk peraturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja.

Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Personel Polres Banyuasin Periode Tahun 2020 – 2023 menunjukkan persentase tingkat disiplin berdasarkan ketepatan waktu kehadiran dalam 4 tahun terakhir. Persentase Personel yang tidak tepat waktu atau terlambat untuk datang lebih awal pada saat apel dan datang ke kantor periode tahun 2020 – 2023 yaitu dibawah 34%. Dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Republik Indonesia, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi agar dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama pegawai dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Membahas disiplin kerja anggota kepolisian berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku kerja anggotanya pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para anggota Polisi Republik Indonesia bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para anggota Polisi Republik Indonesia secara maksimal di

dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lamura (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grab kota Palembang. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidarman & Puji (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa semakin disiplin pegawai pada suatu organisasi akan mendorong meningkatnya kinerja yang mereka laksanakan. Namun, hasil berbeda ditemukan pada penelitian Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai pentingnya disiplin kerja dan pengembangan karir, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Polres Banyuasin** ”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Polres Banyuasin dengan pegawai Polres Banyuasin sebagai responden penelitian. Data yang akan digunakan merupakan seluruh data pegawai pada Polres Banyuasin pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* jenis *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan

kuesioner yang akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Hasil data akan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda.

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan usaha sadar dan sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu permasalahan atau mendapatkan informasi lebih mendalam dalam luas terhadap suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap penelitian pendekatan kuantitatif (Yusuf, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif observasional. Penelitian observasi merupakan penelitian yg tidak melakukan manipulasi atau intervensi pada subyek peneliti. Penelitian ini hanya melakukan pengamatan (observasi) pada subjek penelitian.

Variabel adalah karakteristik obyek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya (Wahyudi, et al. 2022). Variabel independen pada penelitian ini meliputi  $X_1$  Disiplin Kerja dan  $X_2$  Pengembangan Karir, sedangkan variabel dependen meliputi  $Y_1$  kinerja pegawai Polres Banyuasin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal

atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghazali (2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		172
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07355141
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.030
	Negative	-.028
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 yang Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset (Ghazali, 2018). Heteroskedastisitas terjadi ketika varians

menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi (Ghazali, 2018). Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF  $> 10.00$  maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.046	1.270		3.187	.002	
Disiplin Kerja	.359	.079	.369	4.531	.000	.165 6.045
Pengembangan Karir	.528	.078	.554	6.804	.000	.165 6.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

(dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya.

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.723	.762		2.261	.025
Disiplin Kerja	.030	.048	.119	.634	.527
Pengembangan Karir	-.011	.047	-.045	-.239	.811

a. Dependent Variable: ABS Res

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Berdasarkan output spss diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel diatas dari 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Hasil Analisis Penelitian

### 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai polres banyuasin. Analisis regresi berganda digunakan dalam analisis uji hipotesis didalam penelitian. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi berganda menggunakan program IBM SPSS Statistics 26.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.046	1.270		3.187	.002		
Disiplin Kerja	.359	.079	.369	4.531	.000	.165	6.045
Pengembangan Karir	.528	.078	.554	6.804	.000	.165	6.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4.046 + 0.359 X_1 + 0.528 X_2 + e$$

Dimana:

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Pengembangan Karir

$Y$  = Kinerja Pegawai

$e$  = Error

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1)  $a = 4.046$  menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Kinerja sebesar 4.046.
- 2)  $b_1 = 0.359$  menyatakan jika Disiplin Kerja mengalami perubahan atau peningkatan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.359 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai Pengembangan Karir.
- 3)  $b_2 = 0.528$  menyatakan jika Pengembangan Karir mengalami perubahan atau peningkatan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.528 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai Disiplin Kerja.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial (*partial t-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan. Uji t parsial memungkinkan kita untuk mengevaluasi kontribusi individu dari variabel independen yang spesifik terhadap variabel dependen, dengan mengontrol pengaruh variabel independen lainnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.046	1.270		3.187	.002		
Disiplin Kerja	.359	.079	.369	4.531	.000	.165	6.045
Pengembangan Karir	.528	.078	.554	6.804	.000	.165	6.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Diperoleh nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) t-hitung sebesar 4.531. Selanjutnya menentukan t-Tabel. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas N-k-1 yaitu  $172 - 2 - 1 = 169$ , maka diperoleh t-Tabel 1.974. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $4.531 > 1.974$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Diperoleh nilai Pengembangan Karir ( $X_2$ ) t-hitung sebesar 6.804. Selanjutnya menentukan t-Tabel. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas N-k-1 yaitu  $172 - 2 - 1 = 169$ , maka diperoleh t-Tabel 1.974. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $6.804 > 1.974$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

## 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F simultan (*simultaneous F-test*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol secara bersama-sama.

**Tabel 7. Hasil Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7116.518	2	3558.259	372.261	.000 <sup>b</sup>
Residual	1615.389	169	9.559		
Total	8731.907	171			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel *output* spss

diperoleh F-hitung sebesar 372.261 dan selanjutnya menentukan F-tabel. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas N-k yaitu  $172 - 2 = 170$ , maka diperoleh F-tabel 3.05 (dapat dilihat di distribusi F-tabel). Maka dapat disimpulkan jika F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu  $372.261 > 3.05$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

## Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r)

Untuk selanjutnya dilakukan analisis inferensial berupa pengujian hubungan antar variabel. Dalam menghitung besarnya hubungan antara variabel, peneliti menggunakan SPSS versi 26. Korelasi *product moment* sebagai berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi (r)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.813	3.092

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0.903. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat korelasi positif antara kedua variabel dengan tingkat hubungan sangat kuat.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terkait (*dependent variable*), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.813	3.092
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2023

Dari Tabel output spss di atas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.815 atau  $0.815 \times 100 = 81.5\%$  yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar 81.5% dan selebihnya 18.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti seperti Loyalitas, Kompensasi, Komunikasi, Motivasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Polres Banyuasin

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Secara statistik, dalam uji dua sisi secara parsial, disiplin kerja ( $X_1$ ) secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ) di Polres Banyuasin. Hal ini terjadi karena tingkat disiplin kerja para pegawai di Polres Banyuasin memiliki kemampuan untuk memengaruhi tingkat kinerja mereka selama bekerja. Kualitas kinerja pegawai ini ditentukan oleh sejauh mana mereka menjaga tingkat disiplin kerja, yang dapat memperkuat atau melemahkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Semakin baik disiplin kerja

seorang pegawai atau karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai (Sutrisno:2017). (Mangkunegara dan Waris, 2015) menyatakan hal yang sama, Disiplin kerja termasuk bekerja tepat waktu, ketaatan dalam melaksanakan pekerjaannya, atau bias dikatakan bahwa bekerja tepat waktu adalah bagian dari disiplin kerja yang taat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Hasil dari frekuensi jawaban kuisioner responden memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Polres Banyuasin yang sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Gunawan (2017); Sinaga (2021); Budiyanto (2020); Anggita (2022); Pesik (2019) dan Wahyudi (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda pendapat dengan Marjanuardi (2019) bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil bobot tanggapan responden terendah ada di dimensi Bekerja Etis yang menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 650,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan mengikuti prosedur kerja. Hal tersebut merupakan bentuk dari tindakan disiplin kerja pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab tinggi sehingga tidak mencapai kinerja yang baik.

Hasil tanggapan responden pada dimensi Taat Pada Peraturan menunjukkan bahwa jumlah rata-rata bobot sebesar 667. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengikuti standar aturan ketetapan jam kerja Instansi, serta bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ketaatan terhadap aturan sangatlah penting, dimana pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi akan selalu mentaati peraturan



yang ada. Ketaatan terhadap aturan ini akan membuat *performance* pegawai terlihat. Pegawai yang tidak mengikuti arahan dari atasan dan instansi akan mendapatkan sanksi. Semakin tinggi ketaatan pegawai terhadap aturan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Jawaban responden yang sebagian besar setuju mengenai disiplin kerja yang lebih mengarahkan kepada ketaatan aturan dengan tanggung jawab tinggi. Pegawai yang taat terhadap aturan, seperti taat pada jam kerja, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya, berhati-hati dan waspada pada saat melakukan tugas dan pekerjaan. Hal tersebut diharapkan mampu menunjang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga nantinya disiplin kerja ini akan memberikan contoh kepada personel baru di lingkungan Polres Banyuasin. Hal tersebut penting, mengingat bahwa disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Polres Banyuasin**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Secara statistik untuk uji dua sisi secara parsial pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Polres Banyuasin. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan

mereka di instansi atau perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hal yang sama dikemukakan oleh Handoko (2019) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatkan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Sagala (2018) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hasil dari frekuensi jawaban kuisioner responden memperlihatkan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Polres Banyuasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muna (2022); Isnawati (2022); Napitupulu (2017); Bianca, Katili dan Anggraeni (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil bobot tanggapan responden terbesar yaitu pada dimensi Kepuasan karir menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 667. Hal tersebut menunjukkan bahwa instansi senantiasa berkomitmen untuk memberikan kesempatan berkarir yang berkesinambungan selama pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Maka dari itu peluang karir yang diberikan instansi diharapkan membuat pegawai memberikan yang terbaik, lebih bekerja keras dan memiliki cita-cita untuk terus memajukan instansi Polri.

Hasil tanggapan responden pada dimensi keadilan dalam karir menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 653. Hal tersebut dapat terjadi akibat kurangnya akses informasi pegawai mengenai kesempatan pengembangan karir, karena peluang karir yang diberikan Instansi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik untuk satuan kerjanya, lebih

bekerja keras dan memiliki cita-cita untuk terus memajukan instansinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa personel berusaha untuk lebih memberikan perhatian terhadap karir terutama informasi mengenai kenaikan pangkat dan penghargaan sebagai salah satu indikator pengembangan karir yang dilakukan secara transparan dan berkala.

Hasil tanggapan responden pada dimensi Perhatian dengan penyeliaan menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 656. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan telah memberikan penilaian yang baik serta memberikan umpan balik kepada pegawai dalam menjalankan tugas. Hal tersebut cukup penting agar pegawai senantiasa nyaman dan terus berupaya dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil tanggapan responden pada dimensi Kesadaran akan kesempatan menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 657. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengetahui persyaratan dalam kenaikan pangkat, dan tentunya pegawai harus memiliki prestasi kinerja yang bagus seperti memiliki penghargaan kerja atau dapat menyelesaikan kasus dengan baik. Kesadaran akan kesempatan tersebut penting bagi seluruh personel, sehingga diharapkan dapat ditingkatkan demi kinerja personel itu sendiri.

Hasil tanggapan responden pada dimensi Minat pekerja menunjukkan jumlah rata-rata bobot sebesar 661,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sadar akan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam instansi sehingga timbul rasa ingin untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Dorongan tersebut penting dimiliki oleh setiap pegawai agar lebih semangat didalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Banyuasin. Disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai mekanisme yang dapat membentuk lingkungan kerja yang efisien dan produktif. disiplin kerja bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur, tetapi juga membentuk mentalitas dan perilaku yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Banyuasin. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai cara, termasuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan, menyediakan tujuan karir yang jelas, meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, merangsang kreativitas dan inovasi, meningkatkan kepuasan kerja, memberikan pengakuan dan penghargaan, serta memperkuat loyalitas dan retensi pegawai. Dengan memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam karir, program pengembangan karir tidak hanya mendukung perkembangan pribadi pegawai, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja mereka di lingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamura, Leo. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Grab Palembang. (Tesis, Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen).
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan kesebelas, Bandung.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2012). *Human Resource Management*. Thomson 88 Corporation. United States.
- Mulyadi, M. (2022) *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Prastika, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*
- Purba, C. B & Gunawan, P. N. (2018). *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*. Journal of Management., Universitas Mercu Buana (UMB). Jakarta, Indonesia
- Rivai, H. V. & Sagala E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Edisi 2*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Edisi 12). Jakarta: Erlangga.
- Sabarina Riri Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Divisi Operasional Bagian Weaving PT. Bina Nusantara Prima. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 4.
- Sidarman & Puji,R.S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Konawe.*Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5
- Wahid, Ab., H & Muslimat A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*.
- Wahyudi, I., Damanik, D., Purba, E., Ruswandi, W., Febrian, W. D., Putra, I. G. C., & Yuliastuti, I. A. N. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Prenada Media.