

# **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**

**M. Harlie**

STIA Tabalong Kalimantan Selatan

**Abstract:** *Effort in building state apparatus as human resources in government organisation has on important role in deciding success of development in general, as an effort to give prosperity to community and giving the best service. To do this of course we need to raise up the quality of apparatus, so they can do their job well to enchange goal achievement. Because of that the state apparatus should have some characteristics, namely , high expertise and skill, a wide knowledge, good talent potential, personality, motivation, morality and work ethic. To equire there characteristics, the apparatus should develop their potential by providing education and training programing based on their field of expertise. The system of work motivation and career development should be done "in this case". This research study and analyze on the influence of work dicipline, motivation and career development, toward work ethic of civil servant at government of Tabalong regency, South Kalimantan.*

**Keywords:** *work dicipline, motivation, career development and apparatus work ethic*

**Abstrak:** Usaha pejabat pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi governmental memiliki peranan penting dalam menentukan pencapaian tujuan pembangunan pada umumnya, khususnya sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial dan memberikan pelayanan publik terbaik. Untuk melakukan hal ini, tentunya perlu meningkatkan kualitas aparat pemerintah sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka sebaik-baiknya untuk mempercepat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, aparat pemerintah harus memiliki beberapa karakteristik seperti keahlian tinggi dan keterampilan, pengetahuan yang luas, bakat dan potensi yang baik, kepribadian yang baik, motivasi, moral dan etos kerja. Untuk mencapai karakteristik tersebut, pejabat pemerintah harus mengembangkan potensi mereka dengan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang keahlian mereka. Sistem penilaian kerja yang berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir bagi perwira harus disiapkan. Penelitian ini meneliti dan menganalisa peran disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir pada aparat pemerintah etos kerja di Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan

**Kata Kunci:** kerja disiplin, motivasi, pengembangan karir dan aparat pemerintah etos kerja

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu

kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah.

Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik antara lain: ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi.

---

## **Alamat Korespondensi:**

M. Harlie Jl. Gerilya No. 110 Kelurahan Tanjung Tabalong Kal  
Sel Telp. 0526 2022055 e-mail: [m.harlie@yahoo.com](mailto:m.harlie@yahoo.com)

Oleh sebab itu dengan adanya peranan aparatur pemerintah yang strategis tersebut, maka upaya pengembangan aparatur baik di tingkat pusat maupun tingkat di daerah.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Untuk itulah agar setiap pegawai dapat meningkatkan kariernya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karier harus direncanakan.

Dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai,

sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.

## **METODE**

Metode survey digunakan dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah kabupaten Tabalong.

Desain penelitian, 112 PNS Pemkab Tabalong ditentukan sebagai sampel dari 1197 populasi yang terfokus pada Kantor Bupati Tabalong. Kuesioner disusun berdasarkan lima skala Likert, software spss digunakan dalam penelitian ini.

## **METODE ANALISIS DATA**

### **Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda:

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

Di mana:

Y = variabel terikat

A = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas  $X_2$

$b_3$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas  $X_3$

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Pengembangan karier

Dalam regresi berganda terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, agar dapat menghasilkan estimator linier yang akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal sebagai asumsi klasik.

### **Uji Validitas Dan Reabilitas**

Ada dua syarat yang berlaku untuk sebuah angket ialah harus valid dan reliabel. Angket disebut valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sampai sejauh mana data yang dikumpulkan tidak meleset dari perkiraan tentang variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang digunakan adalah Pearson Product Moment, di mana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $R$ ) >  $R$ -tabel.

Suatu angket dikatakan Reliabel (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik one shot / diukur satu kali saja.

### Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$ .

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$ .

Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha=5\%$ ) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau  $df = (n - k - 1)$  di mana jumlah  $k$  adalah jumlah variabel bebas atau variabel regresor.

Uji kedua menggunakan uji  $f$ , untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas  $X_1$  secara simultan terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan uji  $f$  adalah sebagai berikut:

### Merumuskan hipotesis:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 \dots \beta_4 = 0$  artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \dots \beta_4 \neq 0$  artinya bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha=5\%$ ) atau *confidence interval* sebesar 95% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) ( $k-1$ ) dan ( $n-k$ ) di mana jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel regresor.

## HASIL

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	.31

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk lebih jelasnya nilai cronbach alpha dapat penulis tampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha**

Sumber: Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil uji reliabilitas ternyata nilai cronbach alpha pada semua item pertanyaan > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel.

### Persamaan regresi linier berganda

Persamaan regresi mengukur pengaruh dari masing-masing variabel independen / bebas yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Adapun hasil dari pengolahan SPSS untuk uji regresi Linier berganda ini dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Dari Tabel 2, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,384 + 0,823X_1 + 0,758X_2 + 0,606X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta 0,834. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) maka variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan.
- Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0,823. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,823, dengan asumsi bahwa

Tabel 2. Koefisien Regresi Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Olinearity Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1.Constan	.384	.056		6.895	.000					
X <sub>1</sub>	.823	.112	.926	7.330	.000	.995	.990	.980	.987	1.234
X <sub>2</sub>	.758	.110	.868	6.155	.000	.934	.872	.761	.946	1.543
X <sub>3</sub>	.606	.109	.706	5.045	.000	.993	.986	.972	.912	1.765

Sumber: Lampiran Hasil Olahan SPSS

- variabel bebas motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) adalah konstan / tetap.
- Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel motivasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,758. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) satu satuan maka akan mengakibatkan variabel berikutnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,758, dengan asumsi bahwa variabel bebas disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) adalah konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi (b<sub>3</sub>) variabel pengembangan karier (X<sub>3</sub>) adalah 0,606. Hal ini berarti bahwa

setiap kenaikan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) satu satuan maka akan mengakibatkan variabel berikutnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,606, dengan asumsi bahwa variabel bebas disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) adalah konstan/tetap.  
 Dari hasil pengujian SPSS diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.984. Nilai ini berada pada nilai DW antara 1,55 s.d 2,46; artinya data yang tidak ada autokorelasinya.

Tabel 3. Hasil nilai Durbin-Watson

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Big F Change	Durbin-Watson
1	.996 <sup>a</sup>	.991	.991	.08209	.991	373.489	.3	.102	.000	1.984

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran Hasil Olahan SPSS

Tabel 4. Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Big F Change	Durbin-Watson
1	.996 <sup>a</sup>	.991	.991	.08209	.991	373.489	.3	.102	.000	1.984

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran Hasil Olahan SPSS

## Koefisien korelasi (R) dan determinasi simultan (R<sup>2</sup>)

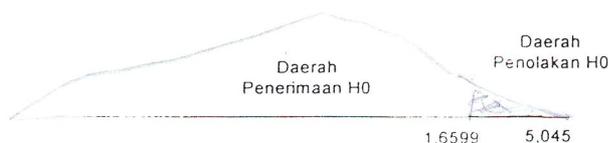
Dari hasil perhitungan SPSS yang penulis lakukan mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh Tabel 4.

### Uji t (uji parsial)

Uji t dipergunakan untuk mengukur secara parsial pengaruh variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat ialah kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.

Langkah-langkah pengujian Uji t adalah sebagai berikut:

- **Menentukan hipotesis**
  - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ . Berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.
  - $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ . Berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.
- Menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$   
 $\alpha = 5\% = 0,05$



$$df1 = k = 3$$

$$df2 = n - k - 1 = 106 - 3 - 1 = 102$$

$$t_{\text{tabel}} (0,05;3;102) = 1,6599$$

- Menentukan nilai  $t_{\text{hitung}}$   
Nilai  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada gambar di bawah ini.
- Gambar 1. Kurva Pengujian Uji T untuk variabel pengembangan karier (X<sub>3</sub>)**

Dari hasil perhitungan ternyata H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima karena nilai  $t_{\text{hitung}} >$  nilai - tabel di mana,  $5,045 > 1,6599$  yang berarti bahwa secara parsial variabel pengembangan karier (X<sub>3</sub>) berpengaruh terha-

dap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

### Uji F (uji bersama)

Uji F dipergunakan untuk mengukur secara bersama pengaruh variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Langkah-langkah pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis
  - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , berarti secara bersama variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
  - $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , berarti secara bersama variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Menentukan nilai F tabel  
 $\alpha = 5\% = 0,05$   
 $df1 = k = 3$   
 $df2 = n - k - 1 = 106 - 3 - 1 = 102$   
 $t_{\text{tabel}} (0,05;3;102) = 2,6937$
- Menentukan nilai F<sub>hitung</sub>  
Nilai F<sub>hitung</sub> yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada Tabel 5.

Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan untuk mengetahui nilai F<sub>hitung</sub>, maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5.

### Kriteria penolakan dan penerimaan H<sub>0</sub>:

- Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Tabel 5. Nilai F<sub>hitung</sub> ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	78.311	3	26.489	373.489	.000 <sup>a</sup>
Residual	687	102	.007		
Total	78.999	105			

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

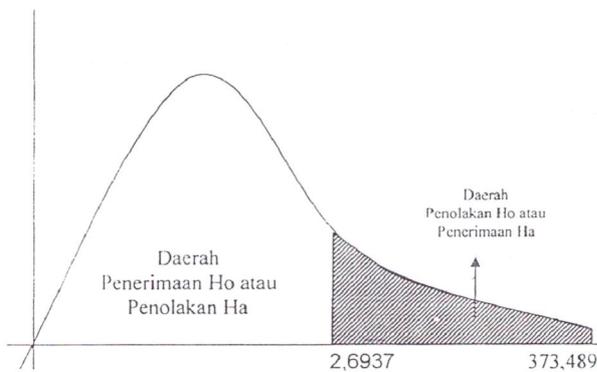
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

**PEMBAHASAN**

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 373,489. Nilai F<sub>hitung</sub> ini lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh



Gambar 2. Kurva Pengujian Uji F

adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha$  yaitu 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Dari hasil pengujian di atas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut:

- Pada hasil uji validitas diketahui bahwa semua

- item pertanyaan memiliki valid.
- Sedangkan hasil uji reabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliabel.
- Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y.
- Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.
- Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, di mana perubahan kenaikan yang terjadi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) diikuti dengan kenaikan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel  $X_1$  yaitu variabel disiplin merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Pada pengujian dengan uji t maupun dengan uji F diketahui bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) baik secara parsial maupun secara bersama berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 7,330, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 6,155, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karier ( $X_3$ ) sebesar 5,045, dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Hasil perhitung Uji F yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 373,489. Nilai  $F_{hitung}$  ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Variabel  $X_1$  yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,986, maka variabel  $X_1$  yaitu variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

### Saran

Adapun saran yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap karyawan memiliki

tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

- Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, menjadi tugas utama pimpinan organisasi atau pemerintah daerah untuk mengetahui pengaruh-pengaruh apa saja yang dapat mendorong orang-orang yang dipimpinnya agar mau berjalan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap pimpinan organisasi atau instansi harus mempunyai pengetahuan yang baik mengenai motivasi.
- Perlu adanya perencanaan karier yang baik, juga akan mampu menumbuhkan semangat, sebagai motivator bagi karyawan yang bersangkutan untuk membenah diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi atau berkinerja tinggi serta handal.

### DAFTAR RUJUKAN

- Baird, L., and Kathy, K. 1983. *Career Dynamics : Managing the Superior/Subordinate Relationship*, Organizational Dynamics.
- Barthos, B. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Becker, H., and Ulrich. 2001. *The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business Schooll Pres.
- Bernardin, H.J., and Russel. 1993. *Human Resource Management*, New York : McGraw-Hill Book, CO.
- Davis, K., William, B., and Werther, Jr. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. Singapore: MCGrawa-Hill Book, CO.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource and Personnel Management*. Singapore: McGrawa- Hill Book, CO.
- Djiwanto, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Douglas, T.H. 1986. *Career in Organization*, Pacific Publishing.
- Flippo, Edwin, B. 1997. *Principles of Personal Management*, Fourth Edition Irwin Inc, Homwood, Illinois.
- French, W. 1984. *The Personnel Management Process*, 3<sup>th</sup> Ed Houghton Milfflin Company Boston.

- Gibson, I., dan Donnelly. 1992. *Training with a Focus on the Individual*, Personnel Administrato, Business Week.
- Gilley, and Maycunich. 2000, *The Beyond Learning Organization*, NY Perseus Books.
- Handoko. 2005. T. Hani. *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harsono. 2004, *Management Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Husnan, S. 2005. *Management Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- IG Wursanto. 1999, *Management Kepegawaian 1*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Kanisius.
- Manullang. 2004, *Management Personalia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Martoyo, S. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keEmpat. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Marwansyah, dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke 2, Politeknik Negeri Bandung.
- Milkovich, George, T., and Boudreau. 1991. *Human Resource Management*, Boston Irwin Homewood.
- Mitcheil, T.R. 1982. *People in Organization: An Introduction to Organizational Behaviour*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Moenir, A.S. 1995. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Anyar.
- Moekijat. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Politeknik Negeri Bandung.
- Mondy, and Noe. 1987. *To Justisfy Training, Test Again*, New York McGraw Hill.
- Nitisemito, Alex. S. 1994, *Management Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prokton, John, H., dan William, M.T. 1983. *Training A Handbook For Line Manager*, Diterjemahkan oleh Sugandi. Jakarta: Penerbit PT Bina Aksara.
- Putra, J.R. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ranupandojo, H., dan Suad, H. 2005, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UGM.
- Sikula, F.A. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Simomora, H. 1997, *Motivasi dan Perilaku Kerja*. Jakarta: Access to Expertise.
- Supardi. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit PT Bina Aksara.
- Suprihanto. 1998. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Penerbit PT Bina Aksara.
- Suwardi, E. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Terry, G.R. 1984. *Office Management and Control*, Fourth Edition, Richart D Irwin Inc, Homwood, Illinois.
- Tulus, M.A. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Empat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. 1999. *Metodologi Penelitian*, Edisi keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.