



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 1921-1932

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dibagian Umum Pemda Banjarbaru

Riris Ambarwati¹✉, Azahraty

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

Email: riris.ambarwati31@gmail.com¹✉

Abstrak

Obyek Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Alasan pemilihan obyek tersebut dikarenakan hasil observasi sederhana yang dilakukan oleh peneliti menemukan permasalahan terkait kedisiplinan kerja PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk Mengetahui bagaimana kedisiplinan, motivasi dan perencanaan karir secara simultan terhadap Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. 2) Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Jenis penelitian yang digunakan peneliti ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya untuk menghindari ruang lingkup yang tak terbatas Subjek yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel Kedisiplinan yang di lihat dari berbagai Kinerja pegawai dapat dikatakan berjalan dengan baik. 2) variabel Motivasi di lihat dari hasil penelitian di lihat masih sangat baik dan menguasai semua hal. 3) variabel Perencanaan karir yang di lihat dari berbagai Kinerja pegawai dapat dikatakan berjalan dengan baik. kesimpulan dari penelitian ini: 1. Dalam regresi linier berganda memiliki nilai *Constant* sebesar 7,582 artinya variabel kedisiplinan, motivasi, dan perencanaan karir tidak ada (Nol), maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai 7,582. 2. Koefisien regresi pada variabel Kedisiplinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,582 artinya variabel Kedisiplinan meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,582 dengan variabel bebas lainnya tidak berubah. 3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,003 artinya variabel Motivasi meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,003 dengan

variabel bebas lainnya tidak berubah. 4. Koefisien regresi pada variabel Perencanaan karir (X_3) bernilai positif sebesar 0,276 artinya variabel Perencanaan karir meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,276 dengan variabel bebas lainnya.

Kata Kunci : *Variabel Kedisiplinan, Variabel Motivasi, Variabel Perencanaan Karir, Kinerja Pegawai*

Abstract

The object of this research is Civil Servants (PNS) who are in the General Section of Pemda Banjarbaru. The reason for choosing this object is because the results of simple observations made by researchers found problems related to the work discipline of civil servants. This study aims to find out: 1) To find out how discipline, motivation and career planning simultaneously affect the performance of civil servants in the General Section of Pemda Banjarbaru. 2) To find out what factors are inhibiting the performance of civil servants in the General Section of the Pemda Banjarbaru. This research uses quantitative research methods. The type of research used by this researcher is a type of quantitative research, namely research that is systematic scientific research on the parts and phenomena as well as the causality of their relationships to avoid unlimited scope. The subjects used in this research are the respondents were Civil Servants in the General Section of Pemda Banjarbaru. The results of this study indicate that: 1) the Discipline variable seen from various employee performance can be said to be going well. 2) the variable of motivation, seen from the results of the research, is still very good and masters all things. 3) Career planning variables seen from various employee performance can be said to be going well. the conclusions of this study: 1. In multiple linear regression it has a Constant value of 7.582 meaning that the variables of discipline, motivation and career planning do not exist (Zero), then employee performance still has a value of 7.582. 2. The regression coefficient on the Discipline variable (X_1) has a positive value of 0.582, meaning that the Discipline variable increases by one unit, so employee performance increases by 0.582 with the other independent variables unchanged. 3. The regression coefficient on the motivation variable (X_2) has a positive value of 0.003, meaning that the motivation variable increases by one unit, so employee performance increases by 0.003 with the other independent variables unchanged. 4. The regression coefficient on the career planning variable (X_3) has a positive value of 0.276, meaning that the career planning variable increases by one unit, so employee performance increases by 0.276 with other independent variables.

Keywords: *Discipline Variable, Motivational Variable, Career Planning Variable, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era reformasi dan otonomi daerah di Indonesia menuntut setiap lembaga ataupun instansi pemerintahan untuk dapat menghasilkan keunggulan dan pelayanan yang baik. Pegawai sebagai aparatur negara dituntut untuk memiliki kemampuan dan keunggulan yang profesional untuk mampu menjalankan tugas pemerintahan dengan baik. Pegawai negeri sipil berfungsi untuk melayani

masyarakat sesuai dengan kedudukan dan fungsi instansi yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 dalam rangka mewujudkan tujuan negara.

Pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang mempunyai syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan negara, digaji berdasarkan dengan undang-undang yang berlaku (sumber: undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang "pokok-pokok kepegawaian"). Suatu jabatan pegawai negeri yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai dengan tugasnya untuk negara. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur sipil negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintahan dan pembangunan (sumber: undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang "pokok-pokok kepegawaian"). Peningkatan kerja pegawai senantiasa dilakukan untuk mencapai sasaran pelayanan yang prima bagi masyarakat yaitu terciptanya pelayanan yang baik sesuai dengan standar yang ditentukan serta dapat menciptakan citra yang positif. Dengan demikian bahwa PNS mempunyai peran yang sangat penting menentukan keberhasilan untuk meraih tujuan, dan merupakan kunci keberhasilan suatu pemerintah dalam melaksanakan tugas kewenangan.

Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengelolaan disiplin kerja pegawai, peningkatan motivasi kerja dan perencanaan karir pegawai.

Menurut Umi & Hartanto (2016) motivasi adalah pemberian daya pergerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga eksternal. Pada intinya motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2017) perencanaan karir merupakan sebuah konsep yang diperuntukkan kepada pegawai suatu perusahaan untuk melalui jenjang karir seperti proses kenaikan kepangkatan atau jabatan berdasarkan persyaratan dan kompetensi yang dibutuhkan. Semakin baik perencanaan karir yang diterapkan dan diinformasikan kepada pegawai maka akan memberikan manfaat positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Obyek Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Alasan pemilihan obyek tersebut dikarenakan hasil observasi sederhana yang dilakukan oleh peneliti menemukan permasalahan terkait kedisiplinan kerja PNS, dimana masih ditemukannya pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kerja dan sering meninggalkan pekerjaannya disaat jam kerja, selain itu peneliti juga menemukan lemahnya motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari semangat kerja yang rendah, suka menunda-nunda pekerjaan dan perilaku hanya datang kekantor untuk melakukan absensi

setelah itu kembali ke rumah. Permasalahan-permasalahan tersebut diduga akan memberikan dampak negative terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kristiyanti dan Rahmasari(2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2018) yang menemukan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₁: Diduga kedisiplinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil PEMDA. Banjarbaru.

Hubungan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₂ : Diduga Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil PEMDA. Banjarbaru.

Hubungan Pengaruh Perencanaan karir terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017) Perencanaan Karir merupakan proses dimana pegawai-pegawai menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut. Jalur karir adalah konsekuensi dari pekerjaan tertentu yang dikaitkan dengan peluang tersebut. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, Hidayati & Maria (2018) yang menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Saehu (2018) dimana penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjabaran tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H₃ : Diduga Perencanaan Karir (X₃), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil PEMDA. Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian berfokus berpengaruh terhadap Kedisiplinan, Motivasi, dan Perencanaan karir terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. pengukuran yang dihasilkan menjadi indikator variabel dalam penelitian ini nampak dipaparkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

NO	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.	1) Ketepatan waktu 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3) Tanggung jawab 4) Ketaatan terhadap aturan kantor	Soejono, 2014
2	Motivasi adalah suatu daya dorong yang mampu membangkitkan, dan mengarahkan sehingga menimbulkan semangat kerja yang dapat memberikan kontribusi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan organisas	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi	Hasibuan, 2012
3	Perencanaan karir merupakan proses dimana pegawaipegawai menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.	1) Pendidikan karir 2) Penyediaan informasi. 3) Bimbingan karir.	Hasibuan, 2017

- 4 kinerja pegawai adalah 1) Kuantitas kerja Mathis, 2016
seberapa banyak 2) Kualitas kerja
kontribusi yang berhasil 3) Ketepatan waktu
diberikan oleh pegawai 4) Kerjasama
kepada organisasi 5) Kemandirian

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini dengan melakukann penyebaran kuisisioner kepada responden secara langsung dengan memabawa beberapa daftar pertanyaan. Pertanyaan kuisisioner tersebut menangkap beberapa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Dengan adanya pertanyaan terbuka maka responden dapat dengan bebas memberikan jawaban berdasarkan jalan pikirannya. Sedangkan pertanyaan tertutup dibuat untuk membatasi kemungkinan responden menjawab kuisisioner dengan panjang lebar dan keluar dari konteks pertanyaan. Populasi pada riset ini adalah 100 responden Pegawai Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode jenuh. Alasan peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil sehingga penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Uji *validity* merupakan hasil dari perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel}, dimana dgree freedoom = n-2, nialah banyaknya sample (Sugiyono, 2017) sehingga banyaknya sampel 100 orang skor degree freedom (df) ialah 98 dimana signifikan 0,05 dengan presentase 5%, sehingga skor r_{tabel} 0,1966.. Berikut ini adalah hasil pengolahan uji validitas menggunakan aplikasi statistic SPSS versi 26.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Taraf Sig.	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁)	X _{1.1}	0,732	0,1966	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,595	0,1966	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,414	0,1966	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,587	0,1966	0,05	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,763	0,1966	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,813	0,1966	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,745	0,1966	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,765	0,1966	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,545	0,1966	0,05	Valid

Perencanaan	X _{3.1}	0,758	0,1966	0,05	Valid
Karir	X _{3.2}	0,772	0,1966	0,05	Valid
(X ₃)	X _{3.3}	0,842	0,1966	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,632	0,1966	0,05	Valid
	Y.2	0,662	0,1966	0,05	Valid
	Y.3	0,597	0,1966	0,05	Valid
	Y.4	0,608	0,1966	0,05	Valid
	Y.5	0,658	0,1966	0,05	Valid

Berdasarkan data hasil uji validitas pada table 2. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari rhitung seluruh jawaban *variable* sehingga didapatkan rhitung > rtable, dengan begitu semua indikasi dapat diterapkan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Reability adalah pengukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat jangkauan hasil analisa dengan objektivitas beragam (Sugiyono,2017). Berikut adalah penjabaran tentang uji reliabilitas.

1) Jika *Cronbaanch* Alpha (α) > 0,60 (taraf signifikan) sehingga didapatkan reliabel.

2) Jika *Cronbaanch* Alpha (α) < 0,60 (taraf signifikan) sehingga didapatkan reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengolahan uji Reliabilitas menggunakan aplikasi statistic SPSS versi 26

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kedisiplinan (X ₁)	0,709	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,781	0,60	Reliabel
Perencanaan Karir (X ₃)	0,821	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,748	0,60	Reliabel

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua indikator tersebut dinyatakan valid dan layak untuk dipergunakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.26 dapat dijelaskan mengenai *independent variable* serta *dependent* mempunyai skor > 0,60. Sehingga ditarik kesimpulan seluruh variable memiliki reliabel, dimana jawaban dari pertanyaan akan bersifat konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier di *research* bertujuan sebagai identifikasi *independent variable* (Kedisiplinan, Motivasi, dan Perencanaan Karir) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai)

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	Std.				
	B	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.582	2.694		2.814	.006
KEDISIPLINAN	.525	.129	.369	4.081	.000
MOTIVASI	.003	.063	.005	.053	.958
PERENCANAAN KARIR	.276	.094	.268	2.925	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan data pada table 4 data tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut, Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan Perencanaan Karir (X3) sama dengan 0 maka besarnya Kinerja Pegawai konstan sebesar 7.582 satuan dan nilai tersebut adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. nilai koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan sebesar 0,525. Nilai tersebut dapat diartikan apabila semua item atau indikator dari variabel Kedisiplinan mengalami peningkatan 1 satuan, akan memberikan pengaruh positif berupa kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,525. variabel Motivasi sebesar 0.003. Nilai tersebut dapat diartikan apabila semua item atau indikator dari variabel pandemi covid-19 mengalami penurunan 1 satuan, dan memberikan pengaruh negative berupa penurunan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.003. nilai koefisien regresi untuk variabel Perencanaan Karir sebesar 0.276. Nilai tersebut dapat diartikan apabila semua item atau indikator dari variabel Perencanaan Karir mengalami peningkatan 1 satuan, akan memberikan pengaruh positif berupa kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.276.

Uji Hipotesis

Uji t dalam penelitian ini bertujuan sebagai identifikasi parsial dengan *variable* Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), dan Perencanaan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai. Pengujian dilaksanakan pada perbandingan thitung dengan ttable terhadap $\alpha = 5\%$ langkah yang digunakan seperti dibawah ini: Apabila thitung > ttable pada signifikan < 0,05, sehingga didapatkan signifikan berpengaruh, serta apabila < ttable pada signifikan > 0,05, sehingga mendapatkan hasil tidak terdapat berpengaruh.

Langkah perhitungan ditentukan besarnya nilai standar eror dari analisis regresi yaitu dengan analisis SPSS diperoleh sebagai berikut: Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.582	2.694		2.814	.006
KEDISIPLINAN	.525	.129	.369	4.081	.000
MOTIVASI	.003	.063	.005	.053	.958
PERENCANAAN KARIR	.276	.094	.268	2.925	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan data yang tersajikan pada table maka dapat ditarik kesimpulan mengenai hipotesis penelitian ini sebagai berikut variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,081 > t$ tabel 1,984, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,053 > t$ tabel 1,984, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar $0,194 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,925 > t$ tabel 1,984, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 dan X3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2013) adalah analisa didapatkan sebagai pengukur kemampuan *variability dependent variable (Y)* dengan skor 0-1. Skor rendah diartikan sebagai keterbatasan dalam *variable dependent*. Jika skor dekat dengan 1 maka seluruh variable independent akan mendapatkan data dari

variable dependent mengenai prediksi oleh peneliti. Hasil Uji determinasi disajikan pada table 6 berikut ini;

Table 6. Hasil Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.206	1.754
a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN KARIR, KEDISIPLINAN, MOTIVASI				

Berdasarkan tabulasi pada tabel 6 tentang uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil nilai *R Squared* sebesar 0,230 atau 23, 0%. Artinya bahwa nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (kedisiplinan, motivasi dan perencanaan karir) terhadap naiknya turunnya variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 23, 0% dan sisanya 77% berasal dari sumbangan variabel penelitian yang lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegaran (2011) Kedisiplinan adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan bagi setiap karyawan ynag bekerja sangat penting untuk diterapkan agar mudah mencapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan yang mudah disiplin akan efektif melaksanakan tugasnya, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dari pada karaywan yang tidak disiplin maka itulah pentingnya arti kediplinan bagi setiap karyawan. Dalam pengujian pada penelitian ini, dapat diuraikan bahwa variabel kediplinan memiliki nilai sebesar 4,081 dengan nilai *signifikan* 0,000 ($0,000 < 0,05$). Membandingkan nilai *t* hitung sebesar 4,081 lebih besar dari *t* tabel 1, 98498 ($4,081 > 1,98498$). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *H₀* ditolak dan *H_a* diterima. Artinya bahawa variabel kediplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaiknya apabila karyawan tidak disiplin maka akan menghasilkan kinerja kurang baik pula.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hadari (2013) Motivasi merupakan kondisi yang mampu memberikan dorongan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau aktifitas pekerjaan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki, 2018). Setiap karyawan yang bekerja tidak selamanya memiliki motivasi

terkadang menurun bahkan tidak memiliki motivasi dalam dirinya untuk bekerja sehingga pentingnya dorongan dari orang lain untuk memotivasinya baik melalui memberikan kompensasi, promosi jabatan maupun support dari pimpinan atau atasan. Berdasarkan pengujian pada penelitian ini, dapat diuraikan bahwa variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,053 dengan nilai tingkat *signifikan* sebesar 0,958 lebih besar nilai tingkat signifikan pada penelitian ini ($0,958 > 0,05$). Dengan membandingkan nilai *t* hitung sebesar 0,053 lebih kecil dari *t* tabel 1, 98498 ($0,053 < 1, 98498$). Hal menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Walaupun pihak perusahaan memberikan kenyamanan terhadap setiap karyawan yang bekerja tetapi jika karyawan tidak termotivasi, tentu saja tidak mempengaruhi kinerja setiap karyawan bahwa menurun kinerjanya.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Farida dan Hartono (2016) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika pihak atasan atau pimpinan selalu transparansi dalam memberikan informasi jenjang karir pada pegawai tentu karyawan akan termotivasi bekerja. Pengujian pada penelitian ini, dapat diuraikan bahwa variabel perencanaan karir memiliki nilai sebesar 2,925 dan nilai tingkat *signifikan* sebesar 0,004 lebih kecil dari pada nilai signifikan pada penelitian ini ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Dalam perencanaan karir pada setiap karyawan tentunya harus didukung dan selalu disuport oleh pihak atasan atau pimpinan sehingga karyawan akan termotivasi melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pada uji F dapat jelaskan bahwa uji *f* memiliki sebesar 9,546 dan nilai tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan pada penelitian ini 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan membandingkan nilai *f* hitung sebesar 9,546 lebih besar dibandingkan *f* tabel 2, 70 ($9,546 > 2, 70$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, motivasi dan perencanaan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru.

SIMPULAN

Mengenai pembahasan di atas terkait variabel kedisiplinan, motivasi, dan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Bagian Umum PEMDA Banjarbaru. Maka dapat di Tarik kesimpulan di bawah ini: 1. Dalam regresi linier berganda memiliki nilai *Constant* sebesar 7,582 artinya

dijelaskan bahwa pada variabel kedisiplinan, motivasi, dan perencanaan karir tidak ada (Nol), maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai 7,582. 2. Koefisien regresi pada variabel Kedisiplinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,582 artinya variabel Kedisiplinan meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,582 dengan variabel bebas lainnya tidak berubah. 3. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,003 artinya variabel Motivasi meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,003 dengan variabel bebas lainnya tidak berubah. 4. Koefisien regresi pada variabel Perencanaan karir (X_3) bernilai positif sebesar 0,276 artinya variabel Perencanaan karir meningkat satu satuan maka Kinerja pegawai meningkat senilai 0,276 dengan variabel bebas lainnya tidak berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, & Umbara, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo*.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 1-18.
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review*, 2(3), 238-241.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGrup.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.