

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA

KEVIN PUTRA MAHARDIKA

putrakevin528@gmail.com

Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

ABSTRACT

Good human resource management will have an impact on the progress of the company. If a company has good quality human resources, it will bring the company to the company's main goals. The existence of quality human resources can show if the company is able to compete with other companies. The quality of human resources can be seen from their performance. Every company will always experience ups and downs in employee performance, this is reflected in the daily activities of the Surabaya Shipping Polytechnic employees. This research aimed to analyze some factors which could affect the employees' performance at the Surabaya Shipping Polytechnic. Furthermore, there were two variables, independent and dependent variables that were analyzed. The independent variables were work motivation, work discipline, and career development. While the dependent variable was employees' performance. Moreover, the data collection technique used simple random sampling. It was used to determine the respondents' type. Additionally, the instrument in the data collection technique used the Slovin formula; which was used to determine the sample amount expected to represent the existing population. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The research result concluded that both work motivation and career development had a significant effect on the employees' performance at the Surabaya Shipping Polytechnic. On the other hand, work discipline did not affect the employees' performance at the Surabaya Shipping Polytechnic.

Keywords: *motivation, work discipline, career development, employees performance*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja pegawai, hal tersebut tercermin dalam kegiatan sehari – hari pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier. *Simple random sampling* digunakan untuk menentukan jenis responden. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi yang ada. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *motivasi, disiplin kerja pengembangan karier, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan sehari – hari agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber

daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya.

Setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja pegawai, hal tersebut tercermin dalam kegiatan sehari – hari pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, banyak hal yang menjadi faktor utama terkait kurangnya kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Salah satunya adalah pemberian tugas oleh pusat yang tidak menentu menyebabkan keseluruhan pegawai banyak yang menganggur saat jam kerja. Selain itu, adanya ketidaksiplinan pegawai yang tercermin dari absensi karyawan selama enam bulan pada 2022. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan Politeknik Pelayaran Surabaya:

Tabel 1
Absensi Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya
Bulan Januari-Juni 2022

Bulan	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	Rata - Rata
Januari	3	33	0	12
Februari	0	1	0	0,3
Maret	5	66	15	29
April	0	13	0	4,3
Mei	7	52	0	20
Juni	4	47	0	17
Rata - Rata	3	35	3	

Sumber: Data Internal Politeknik Pelayaran Surabaya

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa yang mendominasi absensi adalah data Terlambat. Pegawai yang terlambat tercatat dengan rata – rata 35 orang dalam enam bulan dan bulan Maret menduduki peringkat pertama dengan jumlah 66 pegawai. Selain itu pada bulan Maret terlihat bahwa 15 pegawai absen dengan tanpa keterangan. Dari permasalahan di atas, peneliti menyimpulkan adanya penurunan kinerja para pegawai. Hal tersebut dapat dipahami bahwa kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier.

Seorang pegawai yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya jika seorang pegawai kurang termotivasi, mereka akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan. Berdasarkan paparan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja mereka menjadi kurang maksimal bahkan bisa buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan. Seperti contoh, pegawai yang menginginkan promosi jabatan tentu akan mengerahkan seluruh upayanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan maksimal. Pegawai yang termotivasi juga dapat dilihat dari reaksi mereka tanggap terhadap suatu pekerjaan yang didapatkannya. Tanggap dalam mencari solusi atas permasalahan dan mandiri untuk menyelesaikannya.

Disiplin kerja sebagai wujud dari penelitian yang berupaya memperbaiki serta membentuk perilaku, sikap dan pengetahuan pegawai yang akan dinilai secara inklusif guna dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja (Fersinata, 2021). Orang-orang yang beruntung dalam bidang pekerjaan memiliki kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja bisa memajukan kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan maju bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan tidak dikendalikan dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Penerapan disiplin pada pegawai

akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penelitian sebelumnya menyatakan disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Dari hal tersebut maka setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor dalam suatu peningkatan karier seseorang, hasil kerja pegawai dan pada dasarnya untuk mendorong semangat kerja tugas yang diberikan adalah tanggung jawab tulang punggung pegawai atau pegawai. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka memperoleh karier yang diinginkan (Rozi dan Puspitasari, 2021). Dalam pengembangan karier Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran dalam setiap individu (pegawai) yang bekerja akan prestasi, jasa atas pengorbanan yang disumbangkan dalam perusahaan. Implementasi penilaian sebagai salah satu fungsi kualitas kinerja instansi pemerintah, dilaksanakan baik memahami program atau kegiatan yang tidak memenuhi target, sudah memenuhi target kinerja.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam proses penelitian, antara lain: Muna dan Isnowati (2022), Azhar dan Laily (2019), Agustin (2020), Wibowo dan Santoso (2022), Sunarsi (2021), dan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), Ardianto dan Putra (2022), dan Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya, maka rumusan masalah penelitian adalah: (1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya?; (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya?; (3) Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya; (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya; (3) Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya tepat dengan tanggung jawab yang diemban dirinya. Kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban kepada atasan. Deskripsi kinerja mencakup tiga elemen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan evaluasi. Penetapan tujuan setiap unit perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Tujuan ini akan memandu dan mempengaruhi perilaku tempat kerja yang diharapkan perusahaan dari setiap pegawai. Indikator menurut Robbins (2016:260) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2018:133) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Indikator menurut Anwar (2021) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

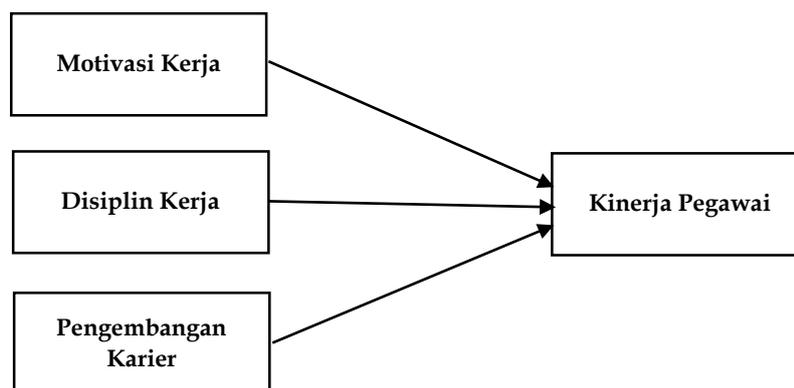
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator menurut Hasibuan (2017:194) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, dan keadilan.

Pengembangan Karier

Menurut Sedarmayanti (2017:187) pengembangan karier merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karier seseorang. Pengembangan karier bagi pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Melalui pengembangan pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar perusahaan. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam perusahaan sendiri. Dapat dipahami bahwa pengembangan karier dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, pegawai akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Indikator menurut Siagian (2012:207) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: perlakuan yang adil, kepedulian para atasan, informasi tentang peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Rerangka penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier serta variabel dependen kinerja pegawai. Gambar 1 menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, terlihat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier masing - masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:111) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana ketika pegawai termotivasi akan suatu hal dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat pula. Sebaliknya, ketika seorang pegawai kurang termotivasi dengan apa yang akan dikerjakan maka kinerja pegawai tersebut akan melemah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), dan Agustin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) dan Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Ardianto dan Putra (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) dan Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan sebaliknya, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai**

Sunyoto (2013:184) menyatakan bahwa pengembangan karier dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, pegawai akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:63), Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kedua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya.

Teknik Pengambilan Populasi dan Sampel

Dalam menentukan sampel terdapat beberapa teknik dalam pengambilan sampel. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono (2018:120) menjelaskan bahwa pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak untuk dijadikan sampel, maka untuk menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus Slovin dengan harapan jumlah sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang ada (Sugiyono, 2018:123). Berikut adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e² : Presentase kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan (10%).

Maka besarnya jumlah anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{228}{1 + (228 \times 0,1^2)}$$

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan adanya kegiatan dinas luar kota bagi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya maka tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10%.

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui jumlah anggota sampel sebesar 69,51 dibulatkan menjadi 70. Jadi jumlah anggota sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner. Menurut Sanusi (2014:105) metode survei merupakan sarana pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik secara lisan maupun tertulis. Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner (pertanyaan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian yaitu kinerja pegawai. Terdapat tiga jenis variabel independen yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja.

Variabel Dependen

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya dalam menjalankan tugasnya tepat dengan tanggung jawab yang diemban dirinya. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016:260) yang digunakan antara lain: a) kualitas kerja; b) kuantitas; c) ketepatan waktu; d) efektifitas; e) kemandirian.

Variabel Independen

Motivasi Kerja

Motivasi dalam penelitian ini diartikan suatu cara mendorong pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya agar pegawai dapat mengerahkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Indikator motivasi menurut Anwar (2021) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Tanggung jawab; b) prestasi kerja; c) Peluang untuk maju; d) Pengakuan atas kinerja; e) Pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi penting dalam Politeknik Pelayaran Surabaya karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja pegawai yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya mencapai hasil yang optimal. Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: a) Tujuan dan kemampuan; b) Teladan pimpinan; c) Balas jasa; d) Keadilan.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier dapat membuat pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Ada beberapa indikator pengembangan karier menurut Siagian (2012:207) pada penelitian ini, antara lain: a) Perlakuan yang adil dalam berkarier; b) Kepedulian para atasan langsung; c) Informasi tentang berbagai peluang promosi; d) Adanya minat untuk dipromosikan; e) Tingkat kepuasan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner menurut Ghozali (2018: 52) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk uji validitas adalah Confirmatory Factor Analysis dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 25.0. Menurut Ghozali (2018: 52) kriteria validnya suatu data tersebut yaitu: (a) Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid; (b) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dapat dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016:47).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari *Program for Social Science Statistics* (SPSS) versi 26 akan diketahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali (2018:135) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1M + b_2D + b_3PK + e_i$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien Regresi
M	: Motivasi Kerja
D	: Disiplin Kerja
PK	: Pengembangan Karier
e_i	: Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai penguji model regresi dengan tujuan mengetahui apakah model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak antar variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier dengan variabel kinerja pegawai. Uji normalitas juga menjadi pembuktian terkait model regresi dengan variabel pengganggu apakah berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik saat berdistribusi dengan normal. Ada beberapa cara menentukan data dapat berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan cara diuji dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161). Adapun pengertian kedua cara tersebut sebagai berikut: a) Analisis grafik berfungsi untuk

mengetahui hasil data *residual* berdistribusi dengan normal atau tidak dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Ada cara yang lebih baik untuk membandingkan dengan melihat plot probabilitas normal, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Berikut adalah dasar pengambilan keputusan saat menentukan *residual* berdistribusi normal atau tidaknya yaitu data yang membentang di sekitar diagonal dan ke arah diagonal, kemudian menunjukkan pola distribusi normal; data yang memanjang keluar diagonal atau tidak searah diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal; b) Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas *residual*, dimana adalah uji statistik Kolmogorov - Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi mendapat angka $> 0,05$ maka hasil data *residual* berdistribusi normal; jika nilai signifikansi mendapat angka $< 0,05$ maka hasil data *residual* berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 berarti data tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model regresi timbul ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas mampu dilakukan dengan memeriksa ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot. Dasar analisis: a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas; b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:97) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual dapat diukur dari nilai Goodness of Fit nya secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik *t*. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (terikat).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik *t*)

Menurut Ghozali (2018:97) uji statistik *t* pada intinya adalah digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh efek dari satu variabel independen ketika menjelaskan perubahan variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah sebagai

berikut : (1) Apabila tingkat signifikansi uji $t > 0,05$, yang berarti variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen; (2) Apabila tingkat signifikansi uji $t \leq 0,05$, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Motivasi Kerja (M)	M1	0,000	Valid
	M2	0,000	
	M3	0,000	
	M4	0,000	
	M5	0,000	
Disiplin Kerja (D)	D1	0,004	Valid
	D2	0,002	
	D3	0,020	
	D4	0,002	
Pengembangan Karier (PK)	PK1	0,020	Valid
	PK2	0,000	
	PK3	0,000	
	PK4	0,000	
Kinerja Pegawai (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	
	KK3	0,000	
	KK4	0,000	
	KK5	0,041	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja pegawai yang berjumlah 18 item. Mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dalam penelitian ini hasil dari uji reliabilitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Motivasi Kerja (M)	0,923	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (D)	0,861		Reliabel
Pengembangan Karier (PK)	0,813		Reliabel
Kinerja Pegawai (KK)	0,864		Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* (α) pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier dan kinerja pegawai telah memiliki nilai *cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item tiap indikator yang terdiri dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karier dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda didapatkan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	
1	(Constant)	1,112	,385
	D	,084	,125
	PK	,074	,091
	M	,120	,078

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil dari perhitungan SPSS Tabel 4, dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

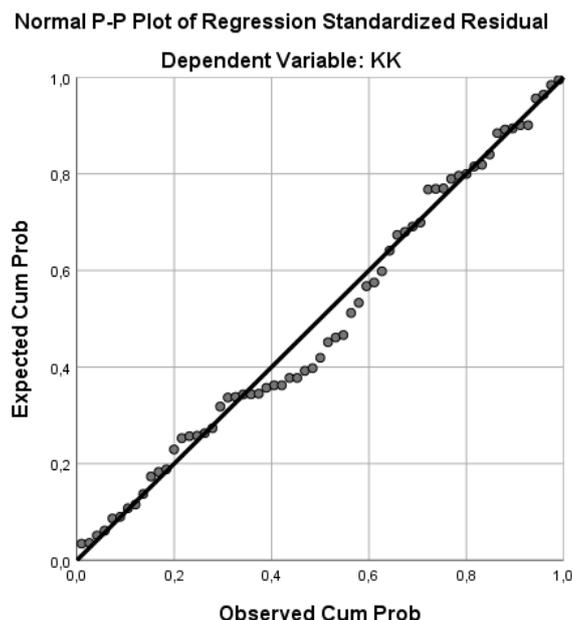
$$KK = 1,112 + 0,120M + 0,084D + 0,074PK + e$$

Penjelasan untuk persamaan regresi linier berganda Tabel 4 adalah sebagai berikut: (1) Konstanta = 1,112 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier bernilai 0, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,112. Artinya tanpa melihat motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1,112.; (2) Koefisien regresi Motivasi Kerja (M) = 0,384 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi kerja (M) dengan kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan membuat kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (3) Koefisien regresi Disiplin Kerja (D) = 0,074 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya maka akan membuat kinerja pegawai ikut meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (4) Koefisien regresi pengembangan karier (K) = 0,298 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pengembangan karier dengan kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. menunjukkan semakin tinggi pengembangan karier pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua analisis, yaitu Analisis grafik dan Analisis *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas berfungsi sebagai menguji model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas analisis grafik yang menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal:



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Dari gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas selanjutnya adalah uji statistik yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov - Smirnov Test*. Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas *residual*, dimana adalah uji statistik Kolmogorov - Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikansi. Berikut adalah hasil uji normalitas *Kolmogorov - Smirnov* :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Statistik

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74459405
Most Extreme Differences	Absolute	,268
	Positive	,268
	Negative	-,173
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,242 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil *Kolmogorov - Smirnov Test* menjelaskan jika nilai Sig. Sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 ($0,242 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel Kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja, disiplin kerjadan pengembangan karier keduanya memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	D	0,527	1,899
	PK	0,762	1,312
	M	0,533	1,875

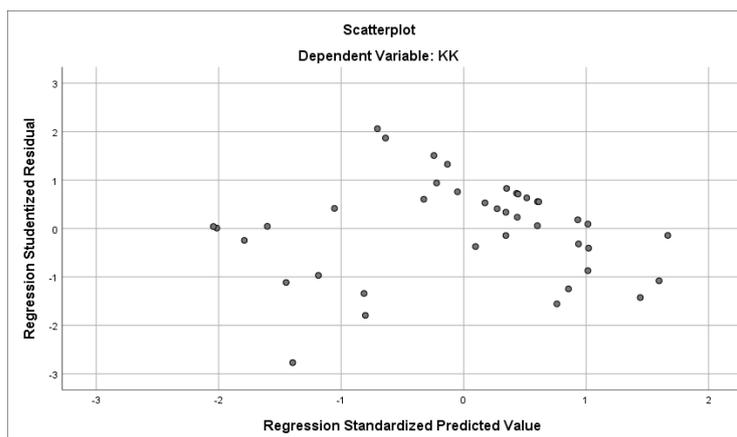
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier memiliki angka *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel Kinerja pegawai dan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai penguji model regresi dalam ketidaksamaan varian dan residual antar satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji Heteroskedastisitas pada penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pada gambar dibawah ini :



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji F

Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai F pada penelitian ini :

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,986	3	2,995	23,909	,000 ^b
	Residual	8,269	66	0,125		
	Total	17,255	69			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), D, PK, M

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas, dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (level of significant), hal ini berarti menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Kinerja pegawai sehingga model ini layak untuk dianalisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi sebagai pengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap variabel Kinerja pegawai. Hasil perhitungan Uji koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen penelitian sebesar 52,1%. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.499	0.35395

a. Predictors: (Constant), D, PK, M

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 8 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier dalam menjelaskan variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 52,1%. Sedangkan 47,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian.

Uji t

Dalam Uji Hipotesis (Uji t) ini hasil yang dapat diinterpretasikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients				Kesimpulan
	B	Std. Error	t	Sig.	
1 (Constant)	1,112	0,385	2,890	0,005	
D	0,074	0,084	0,876	0,384	Tidak Signifikan
PK	0,298	0,074	4,012	0,000	Signifikan
M	0,384	0,120	3,212	0,002	Signifikan

a. Dependent variable: KK

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 diatas maka dapat disusun interpretasi hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (a) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,002. Nilai $0,002 < 0,05$ maka H_1 terbukti. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (b) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk disiplin kerja adalah 0,384. Nilai $0,384 > 0,05$ maka H_2 tidak terbukti. Artinya disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (c) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk pengembangan karier adalah 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ maka H_3 terbukti. Artinya pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:111) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka semakin bagus produktifitas pegawainya dan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin meningkat motivasi kerja yang didapat pegawai.

Motivasi memiliki hasil signifikan pada penelitian ini karena motivasi adalah hal penting dan merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), dan Agustin (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) dan Adha dan Hafidzi (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Ardianto dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) dan Felisa dan Hendratmoko (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak signifikannya disiplin kerja dapat disebabkan oleh belum optimalnya kinerja seorang pegawai dibatasi oleh adanya ketidakpuasan terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh atasan kepada para pegawainya. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban kuesioner dengan rata - rata sebesar 2,4 yang berarti tidak setuju terhadap kepuasan tersebut. Selain itu hasil kuesioner menyatakan bahwa ada beberapa jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang menyatakan bahwa beberapa responden tidak memiliki panutan dalam bekerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:184) menyatakan bahwa pengembangan karier dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Meningkatkan pengembangan karier perlu dilakukan di dalam organisasi perusahaan. Pegawai yang memiliki pengembangan karier cenderung memiliki kemampuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan signifikan disebabkan karena pengembangan karier dapat memberikan semangat kerja di dalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana pegawai tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik di dalam perusahaan. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) dan Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari penjelasan teori dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian adalah sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Mayoritas pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya; (2) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa disiplin kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya; (3) Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa pengembangan karier pegawai akan berpengaruh terhadap hal - hal yang dilakukannya setiap hari dalam bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diterapkan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini menerapkan hasil metode survei dengan menyebarkan kuesioner terkadang jawaban dari responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai; (3) Objek penelitian sejumlah 70 pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh adalah sebagai berikut : (1) Bagi Politeknik Pelayaran Surabaya agar selalu mengapresiasi hasil kinerja pegawainya yang berupa bonus atau motivasi kerja.; (2) Sebaiknya atasan Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan pendekatan persuasif dan lebih sering bersikap tegas dalam penilaian kinerja pegawainya agar pegawainya dapat lebih giat dalam bekerja; (3) Sebaiknya Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan pelatihan dan memperhatikan pegawainya agar pengembangan karier pegawainya semakin meningkat; (4) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk mencoba menggunakan metode penelitian lain agar lebih mendapatkan hasil yang valid; (5) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel untuk menjelaskan kinerja pegawai; (6) Bagi para peneliti selanjutnya, sebaiknya menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil yang didapatkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. 2021. Pengaruh Motivasi kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Greenomika*.
- Azhar, M., N. Laily. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Fersinata, F. J. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. P. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Rozi, A. dan A. Puspitasari. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang.
- Sanusi, A. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama. Bandung.
- Setiyawan, B. dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. JRBI. Semarang.
- Siagian, S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Bandung.
- Wibowo, Y.H., dan B.H. Santoso. 2022. Analisis Tingkat Pengetahuan, Motivasi Dan Perilaku Mahasiswa Terhadap Minat Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.