

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN BADUNG

Niluh Komang Tri Devacandradewi¹⁾ Agus Wahyudi Salasa Gama²⁾ Ni Putu Yeni Astiti³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: tdevacandra@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung yang beralamat di JL. Raya Sempidi, Mangupura, Badung, Bali. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung yang berjumlah 72 pegawai, dengan pengambilan sampel dengan metode sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung.

Kata Kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, daya dan karya. Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman (Candana, 2021).

Menurut Nuraeni (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang ada didalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya pegawai berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Nugraha (2020) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya.

Menurut Sinambela (2019:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengang kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2018:480). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:125) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2018:129). peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332). Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan penelitian Agusri (2018), Fauzi dan Wakhidah (2020), Rovinda dan Syarifuddin (2021), Utami (2021) dan Pratiwi, dkk (2021) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Fadilah dan Nasution (2022)

menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tarigan dan Priyanto (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab terjadinya bahwa kinerja pegawai belum optimal adalah motivasi kerja. Menurut Suwanto (2020: 161) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019: 52) menyatakan bahwa. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi mungkin mencapai hasil yang baik apabila ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Hidayat dan Kamener (2021), Anandita, dkk (2021), Wahyudi, dkk (2021), Hasnidar (2022), Muna dan Isnowati (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian Monica dan Ayu (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Abdulah (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan penelitian yang dilakukan oleh Agdevi (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2019:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2018:274). Pengembangan karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2018:165).

Melalui program pengembangan karir, Perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Berdasarkan penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), Hasnidar (2022), Sinaga, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2021), dan Wahyudi, dkk (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik pengembangan karir karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian Sutoro (2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yusuf dan Saragih (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan Angguna (2019) yang menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor Disperpusip Kabupaten Badung, provinsi Bali, tugas Disperpusip adalah sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan daerah kerjanya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 7 Tahun 2008, tanggal 21 Juli 2008 Kantor Perpustakaan Umum Kabupaten Badung ditetapkan menjadi Kantor Perpustakaan Daerah Kabupaten Badung. KAD Badung telah memiliki 5 ruangan yang cukup representatif sebagai tempat penyimpanan dan layanan kearsipan, yaitu Ruang Diorama Pusaka Mangupraja, Ruang Pemutaran Film Dokumenter, Ruang Baca, Ruang Layanan Arsip Statis dan Depo Arsip. Berikut Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung yang ada pada laporan rencana strategis tahun 2021-2026 pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
Kabupaten Badung

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Persentase Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Persentase kunjungan ke perpustakaan	100	100	100	100	29
2	Persentase kegunaan TI dalam pengelolaan kearsipan	0	0	100	100	100
3	Persentase penggunaan TI dalam pengelolaan perpustakaan	100	100	100	100	38
4	Persentase Perangkat Daerah dari Desa yang kearsipannya sesuai aturan berlaku	100	100	100	100	100
5	Jumlah peserta bimtek kearsipan	100	100	100	100	100
6	Jumlah kunjungan ke perpustakaan keliling	100	100	100	100	30
7	Persentase perpustakaan yang memenuhi standar perpustakaan Nasional RI	100	100	100	100	50

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung, 2023

Pada Tabel 1 dapat diketahui Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung, capaian kinerja terendah yaitu pada kunjungan ke perpustakaan di Kabupaten Badung yaitu sebesar 29 persen dan persentase perpustakaan yang memenuhi standar perpustakaan Nasional RI yaitu sebesar 30 persen. Dipilihnya masalah kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir disini dikarenakan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dalam kedisiplinan kerja pegawai sering menjadi masalah bagi pihak

manajemen kantor. Dengan ketidakdisiplinan pegawai terbukti telah menurunkan kinerja dan dengan penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai akan kerja dengan leluasa sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tinggi.

Namun pada penerapannya terdapat fenomena terkait disiplin kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa izin dari atasan, dan absensi tidak atau hadirnya pegawai, sedangkan mengenai motivasi pegawai, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dinilai kurang sehingga pegawai masih ada pegawai yang bermalasan dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada perusahaan, namun Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung berusaha memotivasi pegawainya dengan penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan, kondisi lingkungan yang nyaman, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya yang akan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada pegawai yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Fenomena yang lain yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan ketidakberesan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 (Untari dkk, 2021). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

2) Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:335) dalam Wicara (2022) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3) Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut Siagian (2019) Motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017: 141). Menurut Mangkunegara (2018:61) motivasi terbentuk dari sikap kalyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.

4) Pengembangan Karir

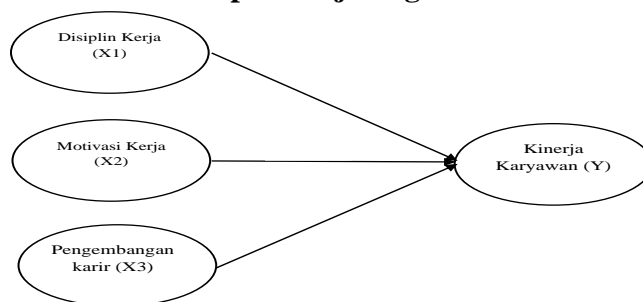
Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2018:77) Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Sedangkan menurut Menurut Marwansyah (2014:208) dalam Purnawati, dkk (2021) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

5) Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Kerangka Berpikir (2023)

Keterangan

→ = Pengaruh secara partial

Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung yang beralamat di JL. Raya Sempidi, Mangupura, Badung, Bali. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Badung yang berjumlah 72 pegawai. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus, yaitu dimana semua populasi menjadi sampel, sehingga dengan demikian sampel yang di ambil berjumlah 72 pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.369	0.277		1.332	0.187
	Disiplin Kerja	0.396	0.068	0.467	5.843	0.000
	Motivasi Kerja	0.257	0.118	0.234	2.182	0.033
	Pengembangan Karir	0.317	0.123	0.278	2.585	0.012
R = 0,882						
Adjusted R Square = 0,768						
F = 79,343						
Sig F = 0,000						

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$KP = 0,369 + 0,396DK + 0,257MK + 0,317PK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,396 artinya memiliki arah hubungan positif. Apabila semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung dengan variabel bebas lainnya tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,257 artinya memiliki arah hubungan positif. Apabila semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kearsipan Dan

Perpustakaan Kabupaten Badung dengan variabel bebas lainnya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,317 artinya memiliki arah hubungan positif. Apabila semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung dengan variabel bebas lainnya tetap.

2) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200, di mana nilai tersebut memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas, hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan mempunyai nilai koefisien VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi.

3) Uji Model Fit

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai F sebesar 79,343 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Atau model penelitian layak digunakan.

4) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebesar $0,768 \times 100\%$ menjadi 76,8%, sehingga dapat disimpulkan 76,8% varian kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung yang mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir sisanya sebesar 11,9% ($100\% - 76,8\%$) dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

5) Uji t test

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan

- a) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,396 memiliki thitung sebesar 5,843 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti Hipotesis 1 terbukti.

- b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,257 memiliki thitung sebesar 2,182 dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti Hipotesis 2 terbukti.

c) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pengembangan karir dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317 memiliki thitung sebesar 2,585 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti Hipotesis 3 terbukti.

Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Artinya, disiplin kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung dapat dikatakan baik. Disiplin kerja terdapat beberapa hal yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja pegawai seperti frekuensi kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Jika disiplin kerja pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung semakin baik, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan (Dewi dkk, 2023). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja.

Goal setting theory dapat memainkan peranan penting dalam membangun dan memelihara disiplin kerja dengan memberikan arahan yang jelas, meningkatkan motivasi, menetapkan ukuran prestasi yang konkret, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agusri (2018), Fauzi dan Wakhidah (2020), Rovinda dan Syarifuddin (2021), Utami (2021) dan Pratiwi, dkk (2021) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin disiplin pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Artinya, motivasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung dapat dikatakan baik. Motivasi kerja terdapat beberapa hal yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja pegawai seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan bermasyarakat, kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, kebutuhan untuk mengembangkan diri. Jika motivasi kerja pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung semakin baik, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, semakin tinggi pemberian motivasi kepada setiap pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kemampuan pekerja saat bekerja (Nuariningsih dan Widiastini, 2020)

Motivasi kerja dan *goal setting theory* memiliki hubungan yang erat. *Goal setting theory* telah menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan terukur dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Sehingga dapat dilihat sebagai kerangka kerja yang mendukung dan memperkuat motivasi kerja melalui penetapan tujuan yang efektif dan manajemen prestasi yang berkualitas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hidayat dan Kamener (2021), Anandita, dkk (2021), Wahyudi, dkk (2021), Hasnidar (2022), Muna dan Isnawati (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja

3) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Artinya, pengembangan karir pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung dapat dikatakan baik. Pengembangan karir terdapat beberapa hal yang digunakan dalam mengukur pengembangan karir pegawai seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan. Jika pengembangan karir pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung semakin baik, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai. Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung harus berani mengambil tindakan untuk pengembangan karir.

Hubungan antara pengembangan karir dan *goal setting theory* mencerminkan bagaimana penetapan matlamat dapat menjadi alat yang efektif dalam merancang dan mencapai tujuan karir. Dengan menggunakan prinsip-prinsip teori penetapan tujuan dalam konteks pengembangan karir, pegawai dapat menciptakan rencana karir yang terarah, terukur, dan dapat memberikan motivasi yang diperlukan untuk meraih pencapaian-pencapaian karir yang diinginkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), Hasnidar (2022), Sinaga, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2021), dan Wahyudi, dkk (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik pengembangan karir pegawai maka akan meningkatkan kinerja..

PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung. Hal ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung.

2) Saran

1. Bagi Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung
 - a. Pada variabel disiplin kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Saya sudah memiliki suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai, saran yang diberikan kepada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung agar mengadakan *coffee break* atau kegiatan yang dapat meningkatkan suasana harmonis dan saling menghargai sesama pegawai. .
 - b. Pada variabel motivasi kerja, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah lengkap, saran yang diberikan kepada pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung agar rutin mengecek fasilitas kantor untuk menjamin fasilitas yang dimanfaatkan oleh pegawai masih layak dalam mendukung pekerjaan.
 - c. Pada variabel pengembangan karir, pernyataan yang memiliki skor terendah adalah akses informasi perusahaan mengenai peluang untuk dipromosikan mudah didapat, saran yang diberikan kepada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Badung agar mempermudah akses informasi mengenai kenaikan jabatan di lingkungan dinas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan organisasi perangkat daerah atau Dinas lainnya untuk dijadikan objek penelitian.
 - b. Pada penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang belum diteliti pada penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agdevi,. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nusantara Surya Sakti Cabang Kota Malinau Kalimantan Utara. *Skripsi Thesis*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Agusri .2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.15, No.2*.

- Agustini, Fitria., dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang Dimoderasi Oleh Spiritualitas. *ESCAF, Hal.796-803*
- Anandita, Septian Rgil. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2, No.3.*
- Angguna, Puspa. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Lemigas. S1 Thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan ke dua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bohalima, Marselius., dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vol.3, No.2.*
- Candana, Dori Mittra. 2021. Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Available Online: <https://dinastirev.org/JIMT>, Vol.2, No.4.
- Dewi, Laela Novianti., dkk. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review, Vol.3, No.1.*
- Fahrizi., dkk. 2021. Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol.5, No.1.*
- Fauzi, Muhammad., dan Wakhidah, Nurul. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS, Vol.7, No.1.*
- Handoko, B.L. 2018. *Technology acceptance model in higher education online business. Journal of. Entrepreneurship Education.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasnidar. 2022.Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi.* Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Hidayat, Wahyu., dan Kamener, Dahliana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Al-Madinah Pariaman. *Kumpulan Executive Summary Mahasiswa Prodi Manajemen Wisuda Ke 76 Tahun 2021.*
- Kartono. 2019. Kepribadian dan Politik Bank Perkreditan Rakyat. Yogyakarta. CV.Budi Utama.
- Kumbara, V. B. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan. Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang.
- Larasati, Dwi Lidia., dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO, Vol.9, No.4.*

- Mulkin, Ansar., dkk. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *Journal Of Management, Vol.4, No.3.*
- Muna, Nailul., dan Isnowati, Sri. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, Vol.5, No.2.*
- Naibaho, Tio., dkk. 2022. Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandala Finance Manado. *Jurnal EMBA, Vol.10, No.4.*
- Nuariningsih1., dan Widiastini. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2.*
- Nugraha, M Emil S. 2020. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, Vol., No.2.*
- Nuraeni. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Idaarah, Vol. 3, No. 1.*
- Pebrianti., dan Simajuntak, Jontro. 2020. Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ut Quality Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle, Vol.1, No.2.*
- Pratiwi, Ni Komang Ayu Ega., dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar. *VALUES, Vol.3, No.1.*
- Purnawati, Ni Luh Gede Putu.2021. Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen, Vol.3, No.1.*
- Ramadhan, Kevin Arasi .2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). *Skripsi.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan.* Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins. 2017. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Bandung : Mandar Maju.
- Rovinda, Prita Sabillia., dan Syarifuddin. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *JIABI, Vol. 5, No. 1.*
- Sagala, H. Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama.* Jakarta: Prenadamedia.
- Said, Siti Nur Reskiyawati. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Vol.6, No.2.*
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.* PT Refika Aditama: Bandung
- Siagian, Sondang P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta; Bumi Aksara

- Sinaga, Sarman., dkk. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, Vol.29, No.3.
- Sinambela, Poltak, Lijan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, Yohanes., dan Pramono, Sat. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.18, No.3.
- Sutrisno.E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta.
- Syarief, Faroman, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widina, Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Untari, Ni Made Rani., dkk. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS*, Vol.2, No.3.