

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MANGGIS, KABUPATEN KARANGASEM**

**I Made Agus Budiana<sup>1</sup>, Nengah Landra<sup>2</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: budianamadeagus@gmail.com

***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to determine the effect of career development, work discipline, and organizational commitment on employee performance. This research was conducted at Manggis District Office of Karangasem Regency. This study uses multiple linear regression analysis to determine the effect of career development, work discipline, and organizational commitment on employee performance at Manggis District Office of Karangasem Regency. Data were collected by distributing questionnaires and the sampling method used was the census method. Testing the research hypothesis using SPSS 21.0 for Windows. The results showed that (1) career development partially had a positive and significant effect on employee performance (2) work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance (3) organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of these studies, leaders need to make policies concerning the improvement of career development, work discipline, and organizational commitment to optimize employee performance.*

**Keywords:** *career development, work discipline, organizational commitment, employee performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Anggraini (2016), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Rencana yang telah disusun digunakan sebagai bahan acuan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hasil yang telah dicapai dalam periode tertentu sesuai atau

melebihi rencana yang telah disusun, maka dapat dikatakan berhasil dalam mengelola organisasi tersebut. Pencapaian tersebut dapat dikatakan kinerja organisasinya baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai, 2016). Menurut Mangkunegara (2015), pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi terhubung juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja.

Menurut Anggraini (2016), pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai

rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pun pihak lain. Pendidikan, pelatihan dan pengalaman merupakan tindakan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir kepada karyawan diberikan sebagai tambahan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar kerja serta bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya. Menurut Sriathi (2017), pengembangan karir memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kerja mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ramli (2018) yang mendapatkan hasil penelitian yakni pengembangan karir pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Joko (2019) menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Angga (2015) menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2015:20), faktor disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja. Menurut Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur. Sedangkan menurut Darmaan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk

meningkatkan kesadaran. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonar (2018) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. Penelitian yang dilakukan Sasilia (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Andreas (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

Menurut Gibson (2015), sebagian besar penelitian dalam kinerja karyawan berhubungan dengan 3 sikap: kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2016).

Menurut Kusumaputri (2015), komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonar (2018) yang membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat pula dengan penelitian Hendrawan (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Serta penelitian Bodroastuti (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi di Kantor Camat Manggis, peneliti menemukan kinerja pegawai yang bisa dikatakan belum maksimal. Kinerja pegawai yang menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Manggis Kabupaten Karangasem diperoleh informasi bahwa kinerja yang kurang optimal ditunjukkan dengan kurangnya kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Hal tersebut tidak lepas dari peranan organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan antar pegawai. Selain itu, organisasi dapat juga memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Manggis Kabupaten Karangasem juga menginformasikan bahwa masih kurangnya rasa kedisiplinan karyawan diantaranya seperti masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, seperti masih ada pegawai yang hanya absensi saja dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak terlepas dari adanya sistem penggajian atau pengupahan, yang dimana pada saat ini, pembayaran tunjangan untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan pembayaran gaji untuk tenaga kontrak. Oleh sebab itu banyak pegawai yang bolos pada jam kerja.

Camat Manggis Kabupaten Karangasem juga menyatakan bahwa masih ada pegawai yang mempunyai perilaku tidak punya komitmen dalam bekerja. Pada jam kerja tidak digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harian dan pekerjaan yang tertunda pada hari sebelumnya. Mereka masih lebih memilih bersantai dan bahkan ada yang menonton hiburan di TV atau di telepon seluler mereka masing-masing.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.

#### **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis di Kabupaten Karangasem.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2015), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marwansyah, 2015: 208). Rivai (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Anggraini (2016) mendefinisikan pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pun pihak lain.

Berdasarkan dari pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja guna mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2015: 234), disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mengetahui pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2015: 129). Rivai (2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan.

Berdasarkan dari pengertian disiplin kerja dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Kusumaputri (2015), komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Menurut Luthans (2016: 85), Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2015:134).

Berdasarkan dari pengertian komitmen organisasi dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Rahayu (2015), kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap komperatif. Edison (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan (Anggraini, 2016).

Berdasarkan dari pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses melakukan pekerjaan dan mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Ramli (2018) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.

Penelitian Joko (2019) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan, dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

Penelitian Tumigolung (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado.

Penelitian Bonar (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pamatang Siantar.

Penelitian Sasilia (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak KPP Pratama Manado.

Penelitian Hendrawan (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta.

Penelitian Bodroastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Pandowo Utomo Food Semarang.

Penelitian Angga (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.

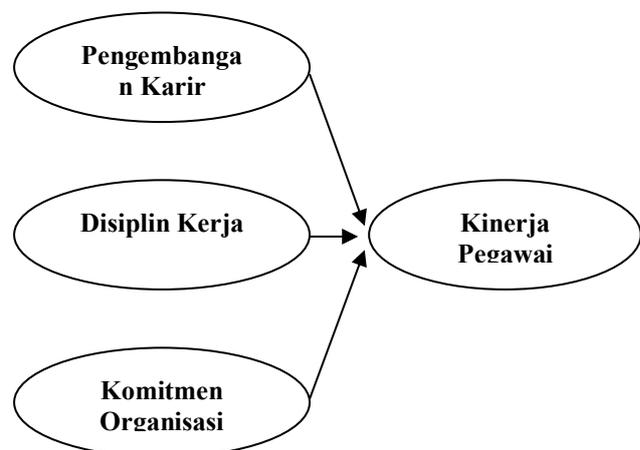
Penelitian Andreas (2015) yang berjudul Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

## **KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Berpikir**

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan skema sederhana yang tersaji dalam Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1.  
Kerangka Berpikir



Sumber: Pemikiran peneliti, 2020

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.

## METODELOGI PENELITIAN

### Definisi Operasional Variabel

#### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah proses melakukan pekerjaan dan mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

#### Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja guna mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian (2016), pengembangan karir dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Perlakuan adil dalam berkarir
2. Kepedulian atasan langsung
3. Informasi peluang promosi
4. Minat untuk dipromosikan

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Sinungan (2015), disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Absensi
2. Sikap dan perilaku
3. Tanggung jawab

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Sopiah (2016), komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem yang berjumlah 42 orang.

Dengan ukuran populasi sebanyak 42 orang pegawai dimana jumlah tersebut kurang dari 100, sampel yang diambil adalah seluruh populasi. Sehingga penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai pada Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.

#### Teknik Analisis Data

Data yang telah ditabulasi diuji terlebih dahulu melalui Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial, Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas dipergunakan setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap

variabel terikat (Y) dipergunakan analisis regresi berganda dan Uji

hipotesis dengan uji parsial atau uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.  
Hasil SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,793	1,036		3,661	,001
X1	,278	,129	,305	2,157	,037
X2	,339	,140	,333	2,421	,020
X3	,329	,106	,340	3,117	,003
R = 0,893					
R2 = 0,797					

Sumber: Data diolah, 2020

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,793 + 0,278X_1 + 0,339X_2 + 0,329X_3$$

Arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien  $b_1 = 0,278$  menunjukkan apabila nilai pengembangan karir ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja pegawai (Y) akan semakin baik dengan syarat nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai koefisien  $b_2 = 0,339$  menunjukkan apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja pegawai (Y) akan semakin baik dengan syarat nilai pengembangan karir ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Nilai koefisien  $b_3 = 0,329$  menunjukkan apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja pegawai (Y) akan semakin baik dengan syarat nilai pengembangan karir ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,893. Nilai korelasi ini berada pada rentang 0,800 – 1,000 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) maka akan diikuti oleh naiknya kinerja pegawai (Y).

### Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,797, dengan demikian berarti koefisien determinasinya adalah 79,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 79,7% kinerja

pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengembangan karir ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) kemudian sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji t (t-test)

Uji t atau t-test dilakukan untuk menguji masing-masing variabel bebas yakni pengembangan karir ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil SPSS untuk uji t diperoleh nilai signifikan t-hitung untuk Pengembangan karir ( $X_1$ ) adalah  $0,037 < 0,05$  dengan level of significant 5%, ini berarti pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan hipotesis dapat diterima (terbukti).

Signifikan t hitung untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah  $0,020 < 0,05$  dengan level of significant 5%, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan hipotesis dapat diterima (terbukti).

Signifikan t hitung untuk komitmen organisasi ( $X_3$ ) adalah  $0,003 < 0,05$  dengan level of significant 5%, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan hipotesis dapat diterima (terbukti).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Karangasem. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya jika

pengembangan karir buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Karangasem. Hal ini berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Karangasem. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian sebaliknya jika komitmen organisasi buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

### Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan pengembangan karir maka sebaiknya Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan kondisi pegawai dalam bekerja agar pegawai lebih merasa adil dalam melakukan pekerjaan di kantor.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja maka sebaiknya Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem lebih menekankan kepatuhan pegawai dalam mengikuti dan mentaati aturan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan di kantor.
3. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi sebaiknya Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan perilaku pegawai agar lebih merasa

bangga telah menjadi bagian dari kantor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, H.E Koyongian. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 2, pp. 98-105
- Angga, Rahyu Shaputra. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 7, No. 1, pp. 103-115.
- Anggraini, C. R. 2016. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Bodroastuti, Tri. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Pandowo Utomo Food Semarang. *Jurnal ASET*. Vol. 20, No. 2, pp. 102-109.
- Bonar, Sahala S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal MAKER*. Vol. 4, No. 1, pp. 88-95.
- Darmawan, Didit. 2017. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2015. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan: Djarkasih, Jilid I, II. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Jill. 2015. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrawan, Qonit Mekta. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *E-Journal Profita*. Edisi 2, pp. 87-93.
- Joko, Tri. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*. Volume 2, No. 2, pp. 101-111.
- Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mahyanaila, Rahayu. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Addar Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwr Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ramli, Abdul Haeba. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *E-Journal Manajemen*. ISSN 2460-8696.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sasilia. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak KPP Pratama Manado. *E-Journal EMBA*. Vol. 5, No. 2, ISSN 2303-1174.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1 Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bima Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, Etta Mamang. 2016. *Salesmanship (Kepenjualan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sriathi, Anak Agung Ayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. BPD Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.