

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT),
DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
MELALUI KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
BISSAPPU DI KABUPATEN BANTAENG**

*The Influence Of Leadership On Performance Through
Motivation And Work Discipline Of Officers Of Public Health
Centers In Bantaeng District)*

Rosmawati

Email : rosmawati.ham@gmail.com

Kantor Kecamatan Bissappu, Kabupaten Bantaeng

Akmal Umar

Email : akamal.u@gmail.com

STIE Amkop Makassar

Baharuddin Dammar

Email : baharuddin.d@gmail.com

STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. Teknik sampel yang digunakan yaitu dengan metode sensus sehingga total sampel adalah sebanyak 101 pegawai.

Hasil Penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Diklat terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisiennya 0,447; variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai koefisien 0,800, variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir ditemukan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,023 < 0,05$) dan nilai koefisien sebesar 0,216, variabel disiplin kerja terhadap pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,008 dan nilai koefisiennya sebesar 0,351, variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pegawai ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai signifikansi signifikansi 0,000 dan nilai koefisiennya sebesar 0,335, diklat terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} yaitu $2,8971 > 1,984$ dan nilai koefisiennya sebesar 0,150 serta bernilai positif, serta variabel disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,2298 > 1,984$ dan nilai koefisiennya sebesar 0,268 serta bernilai positif.

Kata Kunci : Diklat, Disiplin Kerja, Kinerja, Pengembangan Karir.

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Education and training and work discipline on career development through the performance of Bissappu District Office employees in Bantaeng Regency.

Hypothesis testing uses path analysis. The population in this study were all employees of the Bissappu District in Bantaeng Regency. The sample technique used is the census method so that the total sample is 101 employees

The results of the study found that there was a positive and significant effect of Diklat variables on employee performance with a significance value of 0,000 and the coefficient value was 0.447; Work discipline variables also have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0,000, and a coefficient value of 0.800, training variables have a positive and significant effect on career development found a significance value < 0.05 ($0.023 < 0.05$) and a coefficient of 0.216, work discipline variables on career development have a positive and significant effect. This can be seen from the significance value of 0.008 and the coefficient value of 0.351, variable employee performance towards employee career development found positive and significant influence with a significant significance value of 0,000 and a coefficient value of 0.335, training on career development through employee performance found positive and significant effects . This can be seen from the t -count greater than t -table which is $2.8971 > 1.984$ and the coefficient value of 0.50 and positive value, and the work discipline variable on career development through employee performance found positive and significant effects with a t -count greater than t -table ie $3,2298 > 1,984$ and the coefficient value is 0.268 and is positive..

Keywords: Training, Work Discipline, Performance, Career Development

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Karena sumber daya manusia berperan aktif dalam organisasi dan proses pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (2014), definisi sumber daya manusia adalah kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan kekuatan fisik yang ada. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, perasaan, dan tujuan). Semua sumber daya manusia potensial memiliki

dampak pada pengejaran tujuan organisasi. Kemudian, sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola dan kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Yuniarsih dan Suwanto (Danu Budi Utomo, 2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengasumsikan bahwa karyawan adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, sehingga HRM lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang dimaksud. Untuk mencapai ini, organisasi harus memiliki pekerja yang produktif.

Pencapaian adalah tahap akhir pencapaian dari pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam rencana strategis organisasi. Penggunaan istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada pencapaian atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja diketahui jika individu atau kelompok telah menetapkan kriteria keberhasilan. Kriteria keberhasilan ini adalah dalam bentuk target atau target spesifik yang ingin dicapai. Tanpa tujuan, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada patokan (Safwan, 2014).

Kinerja karyawan yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja institusi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah sesuatu yang membutuhkan waktu dan proses yang lama. Selain itu, peningkatan pengawasan dan bimbingan juga menilai tingkat kinerja yang telah dilakukan karyawan melalui disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi. Sehubungan dengan pengembangan karir, manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan mengelola manajemen sumber daya manusia secara profesional, karyawan diharapkan untuk bekerja secara produktif. Komposisi pekerja profesional ini harus dimulai dari perekrutan, pemilihan, klasifikasi pekerja, kemampuan untuk menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan, peningkatan, dan pengembangan karir mereka (Mangkunegara, 2013).

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, proses pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti jalur yang ditentukan. Disiplin kerja terkait erat dengan rutinitas pegawai di dalam organisasi ataupun perusahaan. Karena ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan memiliki dampak positif pada perusahaan. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2003). Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005).

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan dapat memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan atau organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme kemampuan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta

pendidikan dan pelatihan. Sehingga diklat diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng”**.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pegawai.
4. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai.
5. Untuk menganalisa pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pegawai.
6. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai.

Untuk menganalisa pengaruh disiplin berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Menurut I Komang A. Et al (2012) arti dari pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Manurung (dalam Dewi, 2010) pada hakekatnya pengembangan karir merupakan suatu kondisi tertentu yang berubah menjadi bentuk atau keadaan yang baru menuju ke arah positif (sesuai dengan yang dikehendaki), dan perubahan tersebut berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang.

Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)

Program pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah cara untuk mengembangkan dan meningkatkan karier, melalui partisipasi dalam program diklat, seorang pegawai yang sadar dan terencana direncanakan oleh organisasi atau lembaga untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang

berbeda dan dipromosikan dengan tujuan disediakan pada masa mendatang, karena program ini adalah salah satu investasi sumber daya manusia yang paling penting dan berharga untuk setiap organisasi. Notoatmodjo (2009) mendefinisikan Diklat adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pendidikan dan pelatihan yaitu proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan didasarkan pada teori yang diperoleh dalam ruangan dan berlangsung lama. Sedangkan pelatihan dilakukan pada praktik lapangan serta berlangsung singkat.

Hasil akhir proses Diklat adalah Perubahan perilaku yaitu meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Hal ini juga berarti bahwa pada dasarnya mengubah tingkah laku sasaran. Tingkah laku yang baru itu dirumuskan dalam suatu tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan faktor kunci yang diperlukan sebagai alat peringatan bagi pegawai yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika memiliki tanggung jawab untuk tugas yang diberikan. Hasibuan (2014) menyatakan, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: 1). Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi ataupun organisasi, 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6). Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

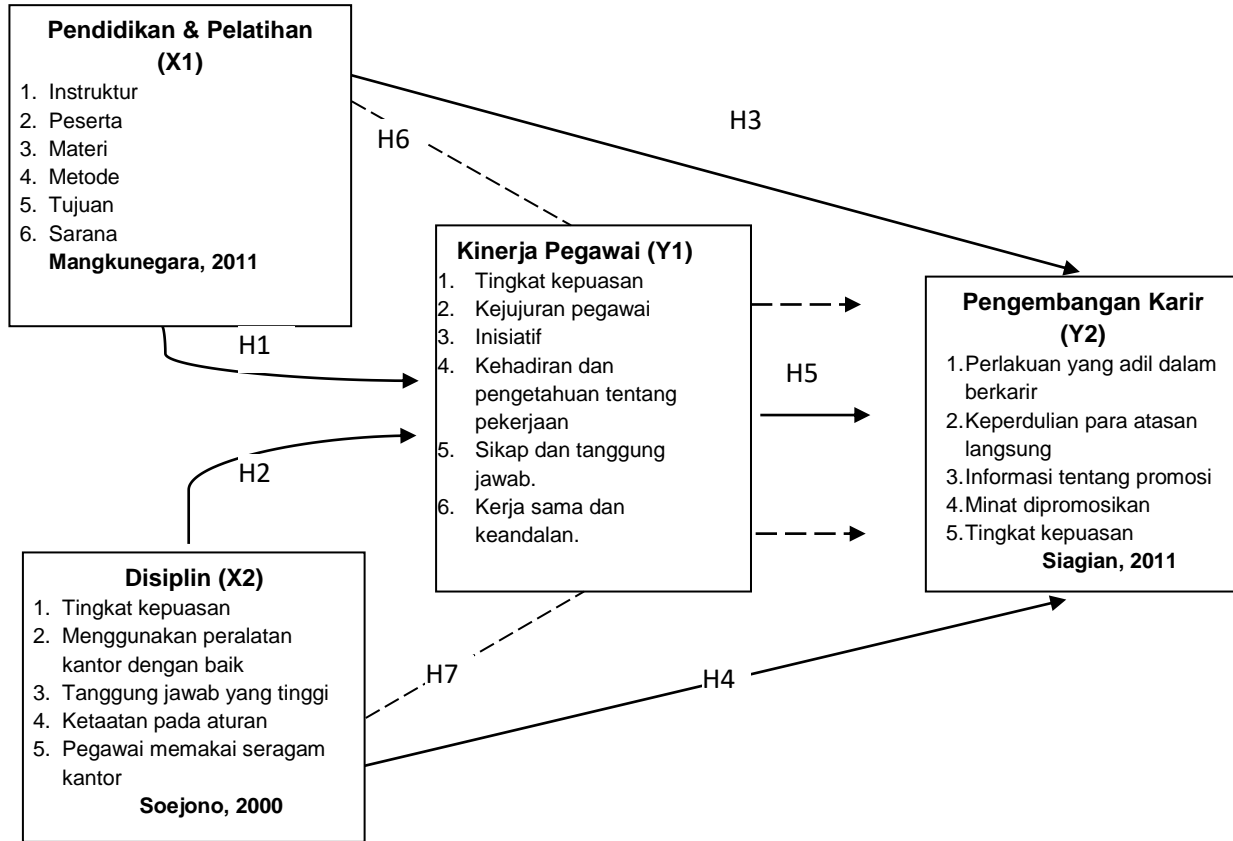
Kinerja Petugas

Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, diperlukan penerapan kinerja yang lebih maksimal. Parameter kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu tertentu dengan syarat yang telah ditetapkan oleh instansi. Bentuknya dapat ditetapkan alat ukurnya ataupun tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Menurut Simanjuntak (2011), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap individu dapat digolongkan tiga kelompok, meliputi kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Mathis dan Jackson (dalam Antartika, 2015) menyebutkan ada banyak cara untuk mengukur kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi, elemen utama yang merupakan faktor kunci ada tiga, yaitu: Produktivitas, Kualitas produksi, dan Pelayanan yang berkualitas tinggi.

Kerangka Konseptual

Gambaran umum mengenai hubungan antara variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.
3. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.
5. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.
6. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng.

7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada Kabupaten Bantaeng dengan permasalahan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menguji hipotesis.

Arikunto (2010) berasumsi bahwa defenisi dari populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng, dimana berdasarkan data terakhir pada bulan November 2018 sebanyak 101 orang. Setelah penentuan populasi, tahap berikutnya adalah menentukan sampel agar bisa terlaksana pengumpulan data. Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti dalam penelitian.

Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu Sampling Jenuh (*Sampling Sensus*), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil sehingga keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 101 orang. Adapun sumber data yang digunakan peneliti adalah data sekunder dan primer dengan skala pengukuran untuk kuesioner yang dibagikan adalah skala *likert*. Sugiyono (2014) berpendapat bahwa skala *Likert* dipergunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid, karena perolehan angka r hitung > *Cut Off Point* (0,30) dengan rentan nilai antara 0,457 sampai dengan 0.877 sedangkan pada uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > *Cut Off Point* (0,60) dengan rentan nilai dari variabel Diklat, disiplin kerja, kinerja pegawai serta pengembangan karir adalah 0,865-0,928.

Analisis Jalur

Tabel 1
Hasil persamaan Jalur Pertama
Coefficients^a

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.627	1.766		-2.620	.010
Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	.447	.094	.377	4.751	.000
Disiplin Kerja (X2)	.800	.120	.529	6.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y1)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan jalur pertama dari output SPSS 16.0 yaitu:

$$Y1 = -4,627 + 0,447 X1 + 0,800 X2 + e1$$

Artinya:

1. Nilai Konstanta sebesar -4,627 yang berarti apabila diklat (X1), dan disiplin kerja (X2) =0, maka kinerja pegawai (Y1) akan turun sebesar 4,627 poin.
2. Nilai koefisien Diklat (X1) sebesar 0.447, yang berarti apabila Diklat (X1) bertambah 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.447 poin.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0.800 yang berarti apabila disiplin kerja (X2) bertambah 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.800 poin.

Selanjutnya adalah persamaan jalur kedua yang ditampilkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil persamaan Jalur Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.809	1.631		-1.723	.088
Pendidikan Dan Pelatihan (X1)	.216	.093	.217	2.318	.023
Disiplin Kerja (X2)	.351	.129	.277	2.721	.008
Kinerja Pegawai (Y1)	.335	.090	.399	3.719	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y2)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan jalur kedua dari output SPSS 16.0 yaitu:

$$Y_2 = -2,809 + 0,216 X_1 + 0,351 X_2 + 0,335Y_1 + e_2$$

Artinya:

4. Nilai Konstanta sebesar -2,809 yang berarti apabila diklat (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai = 0, maka pengembangan karir (Y2) akan turun sebesar 2,809 poin.
5. Nilai koefisien Diklat (X1) sebesar 0.216, yang berarti apabila Diklat (X1) bertambah 1 poin, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0.216 poin.
6. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0.351 yang berarti apabila disiplin kerja (X2) bertambah 1 poin, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0.351 poin.
7. Nilai koefisien kinerja pegawai (Y1) sebesar 0.335 yang berarti apabila kinerja pegawai (Y1) bertambah 1 poin, maka pengembangan karir akan meningkat sebesar 0.335 poin.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (diklat, disiplin kerja dan kinerja pegawai) terhadap variabel terikat (pengembangan karir) maka dilakukan pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi Persamaan Jalur Pertama Dan Kedua
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.715	.709	3.717
2	.826 ^a	.682	.672	3.319

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pendidikan Dan Pelatihan (X1)

b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai (Y1), Pendidikan Dan Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari tabel diatas, untuk menghitung nilai dari *R Square* atau R^2 total dengan cara :

1. Menghitung e_1 (error 1) pada persamaan pertama dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,715)^2 = 0,081$$

2. Menghitung e_2 (error 2) pada persamaan kedua dengan cara :

$$(1 - R^2)^2 = (1 - 0,682)^2 = 0,101$$

$$\text{Total } R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,081 \times 0,101) = 1 - 0,00819 = 0,9918$$

Hasil total dari perhitungan R^2 sebesar 0,9918 atau 99,18%. Hal ini bermakna bahwa variabel independen yang meliputi diklat (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y_1) memberi sumbangsih pengaruh terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y_2), sebesar 99,18%, dan sisanya sebesar 0,82% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya yaitu dengan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen, dengan menetapkan kriteria :

1. Hipotesis nol (H_0) ditolak jika suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu
2. Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji hipotesis dari persamaan jalur pertama dan kedua:

- 1) *Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Bantaeng (H1).*

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Adapun sebaliknya, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis pada tabel 4.11, ditemukan nilai t_{hitung} dari koefisien diklat terhadap kinerja pegawai sebesar 4,751 dengan taraf signifikan 0,000; sedangkan nilai t_{tabel} pada $df = 101$ ($df = n - k = 101 - 3$) yaitu sebesar 1,984. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,751 > 1,984$), sehingga dapat dinyatakan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai dari koefisien menunjukkan tanda positif (0,447), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, artinya Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) *Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H2).*

Pengujian dilakukan secara parsial serta dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Adapun sebaliknya, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis pada tabel 4.11, ditemukan nilai t_{hitung}

dari koefisien disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,670 dengan taraf signifikan 0,000; sedangkan nilai t_{tabel} pada $df= 101$ ($df = n - k = 101 - 3$) yaitu sebesar 1,984. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,670 > 1,984$), sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai dari koefisien menunjukkan tanda positif (0,800), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 3) *Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H3).*

Pengujian dilakukan secara parsial serta dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Adapun sebaliknya, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis pada tabel 4.12, ditemukan nilai t_{hitung} dari koefisien diklat terhadap pengembangan karir sebesar 2,318 dengan taraf signifikan 0,023; sedangkan nilai t_{tabel} pada $df= 101$ ($df = n - k = 101 - 3$) yaitu sebesar 1,984. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,318 > 1,984$), sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan nilai dari koefisien menunjukkan tanda positif (0,216), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, artinya Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

- 4) *Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H4).*

Pengujian dilakukan secara parsial serta dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Adapun sebaliknya, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis pada tabel 4.12, ditemukan nilai t_{hitung} dari koefisien disiplin kerja terhadap pengembangan karir sebesar 2,271 dengan taraf signifikan 0,008; sedangkan nilai t_{tabel} pada $df= 101$ ($df = n - k = 101 - 3$) yaitu sebesar 1,984. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,271 > 1,984$), sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan nilai dari koefisien menunjukkan tanda positif (0,351), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

- 5) *Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H5).*

Pengujian dilakukan secara parsial serta dianalisis melalui besarnya nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t_{tabel} . jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima. Adapun sebaliknya, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis pada tabel 4.12, ditemukan nilai t_{hitung} dari koefisien kinerja pegawai terhadap pengembangan karir sebesar 3,719 dengan taraf signifikan 0,000; sedangkan nilai t_{tabel} pada $df= 101$ ($df = n - k$

= 101- 3) yaitu sebesar 1,984. Dengan demikian, nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,719 > 1,984$), sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan nilai dari koefisien menunjukkan tanda positif (0,335), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, artinya kinerja pegawai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Untuk Hipotesis selanjutnya dengan menggunakan variabel intervening akan dijabarkan sebagai berikut:

- 6) *Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H6).*

Pengujian dilakukan dengan mengalikan pengaruh nilai koefisien diklat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,447 dan nilai koefisien kinerja pegawai terhadap pengembangan karir sebesar 0,335 sehingga hasilnya adalah : 0,150. Hasil dari perkalian tersebut ditemukan bahwa nilai koefisien dari pengaruh tidak langsung lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung. Adapun Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 101-3 = 88$, didapat $t_{tabel} = 1,984$, akan tetapi signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2+a^2Sb^2+Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,366)^2(0,094^2)+(0,447)^2(0,090)^2+(0,094)^2(0,090)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,000998 + 0,001618 + 0,0000715716}$$

$$Sab = \sqrt{0,002688}$$

$$Sab = 0,051842$$

Maka nilai uji t_{hitung} diperoleh dengan :

$$t_{hitung} = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,447 \times 0,336}{0,052} = 2,8971$$

Hasil dari perhitungan melalui sobel test didapatkan t_{hitung} 2,8971 lebih besar daripada t_{tabel} 1,984. Artinya kinerja pegawai sebagai variabel intervening berpengaruh secara signifikan. Hal ini juga menjelaskan bahwa diklat berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai di kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng bernilai positif dan signifikan sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

- 7) *Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng (H7).*

Pengujian dilakukan dengan mengalikan pengaruh nilai koefisien Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,800 dan nilai koefisien kinerja pegawai terhadap pengembangan karir sebesar 0,335 sehingga hasilnya adalah : 0,268. Hasil dari perkalian tersebut ditemukan bahwa nilai koefisien dari pengaruh tidak langsung lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung. Adapun Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan

(df) $n-k = 101-3 = 88$, didapat $t_{tabel} = 1,984$, akan tetapi signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,366)^2(0,120^2) + (0,800)^2(0,090)^2 + (0,120)^2(0,090)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,001626 + 0,005184 + 0,00011664}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,006926}$$

$$S_{ab} = 0,083225$$

Maka nilai uji t_{hitung} diperoleh dengan :

$$t_{hitung} = \frac{a \times b}{S_{ab}} = \frac{0,800 \times 0,336}{0,0832} = 3,2298$$

Hasil dari perhitungan melalui sobel test didapatkan t_{hitung} 3,2298 lebih besar daripada t_{tabel} 1,984. Artinya kinerja pegawai sebagai variabel intervening berpengaruh secara signifikan. Hal ini juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng bernilai positif dan signifikan sehingga H_0 diterima.

Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis ke 1 menyebutkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien dan nilai signifikansinya kurang dari nilai yang disyaratkan. Sedangkan nilai dari t -hitung lebih besar daripada t -tabel. Hasil ini mendiskripsikan bahwa indikator-indikator pada variabel diklat telah sesuai untuk diterapkan pada kantor Kecamatan Bissappu di kabupaten Bantaeng sehingga dapat mempengaruhi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan table dari skor/bobot variabel diklat, terlihat bahwa nilai *mean* atau rata-rata hasil jawaban responden mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi dengan rata-rata responden menilai setuju dengan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan.

Dalam penelitian wiratama dan Sintasih (2013) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung" menemukan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Sulfa., *et al.* (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis ke 2 menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pembuktian

Hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien dan nilai signifikansinya kurang dari nilai yang disyaratkan. Sedangkan nilai dari t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Hasil ini mendeskripsikan bahwa indikator-indikator pada variabel disiplin kerja telah sesuai untuk diterapkan pada kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng sehingga dapat mempengaruhi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel skor/bobot kuesioner variabel disiplin kerja, terlihat bahwa nilai *mean* atau rata-rata hasil jawaban responden yang dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan penerapan disiplin kerja yang diterapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Hasilnya menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi dalam terhadap kinerja karyawan Biro Pelayanan Sosial di Wilayah Jawa Barat, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R² (R Square) adalah 0,554, yang berarti kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial di Wilayah Jawa Barat sebesar 55,4%, sedangkan 44,6% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Serta penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, B.I., *et al* (2016) dan Achmad A., *et al* (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hipotesis ke 3 menyebutkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan nilai koefisien dan nilai signifikansinya kurang dari nilai yang disyaratkan. Sedangkan nilai dari t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Hasil ini mendeskripsikan bahwa indikator-indikator pada variabel diklat telah sesuai untuk diterapkan pada kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pirmansyah, A (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank PD. BPR Sarimadu Bangkinang", adapun hasil penelitiannya ditemukan pendidikan dan pelatihan mempengaruhi pengembangan karir karyawan, ini terlihat dari hasil pengujian data melalui SPSS dengan menggunakan uji regresi sederhana berdasarkan besarnya koefisien determinasi (R²) yaitu 0,752 atau 75,20% menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Kemudian dari analisis korelasi sederhana dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir karena t hitung lebih besar dari t tabel.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hipotesis ke 4 menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien dan nilai signifikansinya kurang dari nilai yang disyaratkan. Sedangkan nilai dari t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Hasil ini mendeskripsikan bahwa indikator-indikator pada variabel disiplin kerja telah sesuai untuk diterapkan pada kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dan Rahayu (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karier Guru SMK Di Kabupaten Boyolali”, hasil penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap pengembangan karier 0.62, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karier 0.65, kedisiplinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karier 0.69, motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karier 0.40, motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karier 0.50, dan kedisiplinan memediasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan karir pada SMK di Kabupaten Boyolali Tahun Pelajaran 2014/2015.

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hipotesis ke 5 menyebutkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan nilai koefisien dan nilai signifikansinya kurang dari nilai yang disyaratkan. Sedangkan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Hasil ini mendeskripsikan bahwa indikator-indikator pada variabel kinerja pegawai telah sesuai untuk diterapkan pada kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng sehingga dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan tabel Bobot/Skor Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai, terlihat bahwa nilai *mean* hasil jawaban kuesioner responden mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan kinerja pegawai sudah baik.

Dalam penelitian Parwita (2016) mengenai “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk, Teuku Umar Denpasar-Bali”. Hasilnya adalah penilaian kinerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Selain itu hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan tabel Bobot/Skor Kuesioner Variabel Pengembangan Karir, terlihat bahwa nilai *mean* hasil jawaban kuesioner responden mulai dari yang

terendah sampai yang tertinggi; sehingga rata-rata responden menilai setuju dengan pengembangan karir sudah berjalan dengan baik.

Pengaruh Diklat Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai

Hipotesis ke 6 menyebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai koefisien yang merupakan hasil perkalian dari nilai koefisien dari diklat terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien kinerja pegawai terhadap pengembangan karir sedangkan penentuan $t_{hitungnya}$ diperoleh dari uji sobel test . hasilnya menunjukkan bahwanilai dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya kinerja pegawai sebagai variabel intervening berpengaruh secara signifikan serta nilai dari masing-masing koefisien bernilai positif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir melalui Kinerja Pegawai

Hipotesis ke 7 menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. Pembuktian Hipotesis ini dilakukan dengan nilai koefisien yang merupakan hasil perkalian dari nilai koefisien dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien kinerja pegawai terhadap pengembangan karir sedangkan penentuan $t_{hitungnya}$ diperoleh dari uji sobel test. Hasilnya menunjukkan, nilai dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya kinerja pegawai sebagai variabel intervening berpengaruh secara signifikan serta nilai dari masing-masing koefisien bernilai positif.

SIMPULAN

Dari analisa yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan bahwa :

- 1) Hasil analisis data variabel diklat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara Diklat terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kurang dari nilai yang disyaratkan (0,050) dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila diklat ditingkatkan maka kinerja pegawai semakin meningkat
- 2) Hasil analisis data variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kurang dari nilai yang disyaratkan (0,050) dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai semakin meningkat.

- 3) Hasil analisis data variabel diklat terhadap pengembangan karir Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kurang dari nilai yang disyaratkan (0,050) dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila diklat ditingkatkan maka pengembangan karir pegawai semakin meningkat.
- 4) Hasil analisis data variabel disiplin kerja terhadap pengembangan karir Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kurang dari nilai yang disyaratkan (0,050) dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka pengembangan karir pegawai semakin meningkat.
- 5) Hasil analisis data variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi kurang dari nilai yang disyaratkan (0,050) dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja pegawai ditingkatkan maka pengembangan karir pegawai semakin meningkat.
- 6) Hasil analisis data variabel diklat terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai koefisiennya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila diklat akan ditingkatkan maka pengembangan karir pegawai melalui kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- 7) Hasil analisis data variabel disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng, ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu dan nilai koefisiennya bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja akan ditingkatkan maka pengembangan karir pegawai melalui kinerja pegawai juga akan semakin meningkat..

REFERENSI

- Antartika, R. A. 2015. *Identifikasi Kemampuan Komunikasi Tenaga Marketing Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt X Kiaracondong Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu. Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, N. L., & I Wayan Mudiarta Utama. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 9.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR) CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Parwita. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir.
- Pirmansyah, A. 2010. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pengembangan karir karyawan pada bank pd. Bpr sarimadu bangkinang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Priyono, P., & Rahayu, A. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karier Guru Smk Di Kabupaten Boyolali*. *Quality*, 4(1), 25-44.
- Safwan, et al. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. *Jurnal Akuntansi*. Vol.3, No. 1. Pp. 133-139.

- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta: Kencana.
- Sulfa, S., Munir, A. R., & Romadhoni, B. (2019). PENGARUH DIKLAT DAN KOMPETENSI APARATUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MUTU PELAYANAN PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN SOPPENG. *YUME: Journal of Management*, 2(2)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Mardalis. 2009. *Metode Penelitian (suatu pendekatan proposal)*. Edisi 11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utomo, Danu Budi. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Semarang, UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.