



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
TAPANULI TENGAH

Ratna Sari Dewi Sigalingging

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Saridewi029@gmail.com

Nelly Azwarni Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Nellysinaga1964@gmail.com

Sahat Simatupang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Sahatsimatupang510@gmail.Com

ABSTRACT

The objectives to be achieved in this study are to determine and analyze the influence of work discipline and career development on employee performance at the Central Tapanuli Regency Transportation Service? The hypothesis in this study is that work discipline and career development have a simultaneous positive effect on employee performance at the Department of Transportation, Central Tapanuli Regency. population amounted to 117 people and a sample of 54 people. The type of data in this study is primary data obtained from field research and literature studies. The results obtained work discipline and career development simultaneously have a positive effect on employee performance at the Department of Transportation of Central Tapanuli Regency, where $F_{count} (44.747)$ is greater than $F_{table} (3, 13)$ or $(44.747 > 3.13)$ Partially, the work discipline variable has the most dominant effect on employee performance, where the t -count value is $4.056 > t$ -table value is 2.004 . Partially the career development variable has a positive and significant effect on employee performance, where the t -count value is $2.823 > t$ -table value is 2.004 . The results of calculating the coefficient of determination R Square of 0.554 means that 55.4% of employee performance can be influenced by work discipline and career development. While the remaining 44.6% can be influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: *Work Discipline, Career Development and Work Achievement*

ABSTRAK Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah ? Hipotesis pada penelitian ini adalah Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif secara serempak terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah ? populasi berjumlah 117 orang dan sampel 54 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari Penelitian lapangan dan Studi kepustakaan Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana $F_{hitung} (44,747)$ lebih besar dari $F_{tabel} (3,13)$ atau $(44,747 > 3,13)$ Secara parsial variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 4,056 > nilai t_{tabel} 2,004$. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 2,823 > nilai t_{tabel} 2,004$. Hasil perhitungan koefisien determinasi R

Received Januari 30, 2022; Revised Febuari 2, 2022; Maret 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

Square sebesar 0,554 berarti 55,4% prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, dimana sebuah organisasi dapat beroperasi hanya karena ada sumber daya manusia di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah didapat informasi bahwa masih banyak pegawai yang bermasalah dengan kehadiran di kantor, tanpa ada keterangan dari pegawai tersebut apabila tidak masuk kerja. Banyaknya diantara pegawai menandatangani daftar hadir padahal yang bersangkutan tidak berada didalam ruangan untuk bekerja, masuk dan pulang kantor tidak tepat waktu, tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sering terlambat masuk kantor, maupun melaksanakan kegiatan pekerjaan lain di luar kantor pada saat jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Kurangnya disiplin pegawai dapat dilihat pada jam masuk kantor pukul 08.00 WIB tetapi pegawai hadir ke kantor, kadang hadir jam 09.00 wib dan begitu juga waktu untuk istirahat pukul 12.00-13.00 WIB, namun pegawai masuk kantor pada pukul 14.30 WIB dan bahkan tidak kembali lagi bekerja sebagaimana biasanya. Kadang tidak mengikuti apel pagi dan masih ada pegawai main game scatter waktu jam kerja, bercerita-cerita, hal ini tercermin dari ketidakhadirannya dalam diri pegawai kesadaran akan pentingnya kedisiplinan serta kurangnya pengawasan dan penindakan tegas yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya

Mangkuprawira (2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kewajiban seorang karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan organisasi, sehingga disiplin sebagai bentuk kegiatan organisasi dalam mengendalikan karyawannya dalam menjalankan standar operasional sebuah organisasi demi tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. Dengan demikian disiplin kerja merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tersebut.

Pengembangan karir lebih dari sekedar memperoleh pekerjaan dan jabatan. Pengembangan karir memiliki perspektif jangka panjang dan terkait dengan tujuan hidup. Karir sangat berkaitan dengan perkembangan personal seseorang dan menjadi bagian penting dalam kesuksesan hidup. Mengingat nilai strategisnya, karir perlu direncanakan secara baik. Salah satu upaya dalam mendorong kemajuan para pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan karir mereka yang pada akhirnya menuju kepada suatu prestasi kerja dan menentukan tujuan karirnya dengan baik dengan meningkatkan dirinya sendiri. Untuk itu perlu pola karier ASN yang disusun berdasarkan kaidah perencanaan dan pengembangan karier yang jelas. Jika pengembangan karir disesuaikan dengan aturan yang berlaku, kemungkinan besar

pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja untuk mengejar prestasi kerja yang menjadi syarat dalam penentuan suatu jabatan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Disiplin Kerja.

“Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *diciplina discipulus* yang berarti pengajaran, latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, tata tertib, aturan serta pengembangan tabiat. Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur” (Moekijat, 2010 :139).

Pengertian Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 264) “karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat juga dikatakan bahwa pengertian karir adalah seluruh jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya.”

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013 : 200) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki pegawai.
2. Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional yang dibidang tertentu yang dimiliki pegawai.
3. *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
4. *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.

Kerangka Pikir Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma –norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja (Sinambela, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidarman (2019) ditemukan disiplin kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.89. Hal ini menunjukkan apabila tiap pegawai dalam suatu organisasi mampu dengan sadar dan taat melaksanakan peraturan organisasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lia Prastika (2020) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2018). Karir dengan

pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karier dan karier yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut (**Sinambela, 2018**)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Sidarman (2019)** ditemukan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut **Lilis Suryani (2020)** pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. Maka apabila program pengembangan karir di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Sampel

Menurut **Sugiyono, (2012 : 56)** menyatakan bahwa : “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin, dalam **Prasetyo (2015 : 38)** sebagai berikut;

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

Keterangan :

n = besar sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau 1%

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,1^2)}$$

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,01)}$$

$$n = \frac{117}{1 + 1,17}$$

$$n = \frac{117}{2,17}$$

$n = 53,9$ orang digenapkan menjadi 54 orang

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap strata yaitu berapa orang dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL) menurut **Nazir, (2015 : 124)** sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

- N = Populasi
Ni = Besarnya populasi tiap strata
n = Jumlah sampel
ni = Jumlah sampel strata ke-i

Sampel Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu $ni = \frac{25}{117} 54 = 12$ orang

Sampel Tenaga Harian Lepas (THL) yaitu $ni = \frac{92}{117} 54 = 42$ orang

Hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 orang terdiri Pegawai Negeri Sipil (PNS) 12 orang (22,2%) dan Tenaga Harian Lepas (THL) 42 orang (77,8%). Diharapkan dengan penentuan sampel ini dapat lebih representatif yang mewakili seluruh populasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Hal ini sering disebut uji asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji normalitas

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (**Ghozali 2014 : 139**). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi Heteroskidastisitas. Cara memprediksinya ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot*.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak

adanya korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (**Ghozali 2014 :105**):

1. Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari: a) *tolerance value* dan lawanya b) *Variance Inflation Faktor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a) *Tolerance value* < 0,10 atau $VIF > 10$: terjadi multikolinieritas.
 - b) *Tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

- Y = Prestasi kerja.
a = Konstanta.
 b_1 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja.
 X_1 = Disiplin kerja.
 b_2 = Koefisien regresi variabel pengembangan karir.
 X_2 = Pengembangan karir
e = *error term*.

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi, nilai t dan F .

a. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

b. Uji Statistik t .

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Rumus *t* menurut Sugiyono (2012 : 250) yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = *t* hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *t*_{tabel}

Penerimaan atau penolakan hipotesis kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen (disiplin kerja dan pengembangan karir) tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (keputusan konsumen).
- 2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen (disiplin kerja dan pengembangan karir) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (keputusan konsumen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel “jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 ” (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,831	0,60	Sangat
2	Pengembangan Karir	0,851	0,60	Sangat Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,784	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 ($> 0,60$), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.1.9. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal, dapat diketahui dari analisis grafik dan analisis statistik.

b. Analisis statistik.

Untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan persepsi dan menimbulkan keraguan bahwa data sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, perlu dilakukan uji *kolmogorov smirnor* (1 sampel K_s) melihat data residualnya berdistribusi normal. Hasil pengujian *kolmogorov smirnor* dapat dilihat di Tabel 4.15.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnor

		Unstandardized Residual
N		54
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,65962163
Most Extreme Differences	Absolute	0,147
	Positive	0,147
	Negative	-0,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variable lebih besar dari α (0,05).

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui di dalam model regresi ada ditemukan hubungan yang cukup tinggi diantara variabel bebas, dilakukan uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria, jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji nilai multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	0,488	2,048
Pengembangan Karir	0,488	2,048

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui semua variabel bebas nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1 ($Tolerance < 10$) selanjutnya untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas disebut jika varian dari residual dari beberapa pengamatan lain berbeda. Sesuai dengan Gambar 4.8, terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel prestasi kerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas α 5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,626	2,255		1,165	0,248
1 Disiplin Kerja	0,059	0,079	0,132	0,745	0,459
Pengembangan Karir	-0,051	0,087	-0,104	-0,587	0,559

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau $> 0,05$, sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel prestasi kerja berdasarkan variabel independen.

Hasil pengujian hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Adapun model analisis regresi linear berganda yaitu : $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

di mana:

Y = Prestasi kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja

X_1 = Disiplin kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel pengembangan karir

X_2 = Pengembangan karir

ε = *error term*

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi berganda Sebelum dimasukkan dalam bentuk persamaan nilai α (konstanta), β_1 , dan β_2 .

Hasil Pengujian Serempak (Uji F).

Uji serempak (Uji F) bertujuan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara serempak yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistik F (F_{hitung}) dengan kriteria $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji F dapat dilihat di Tabel 4.18

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1565,291	2	782,646	34,971	0,000 ^b
Residual	1454,709	51	22,380		
Total	3020,000	53			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Disiplin Kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diketahui nilai F_{hitung} (34,971) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,13) dan Sig.á (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir Berpengaruh Terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

b. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk kemampuan model regresi untuk menjelaskan varians variabel bebas. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,518	0,503	4,731

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 51,8 % variabel disiplin kerja (X_1) pengembangan karir (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sisanya sebesar 48,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi prestasi kerja.

c. Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada taraf signifikan (α) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria:

1) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

2) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.092	2.950		3.760	0.000
1 Disiplin Kerja	0.387	0.103	0.461	3.740	0.000
Pengembangan Karir	0.292	0.114	0.314	2.551	0.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 diketahui secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3.740 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2.551 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,013 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik pengembangan karir akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan data pada Tabel 4.13, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

Atau

$$Y = 11.092 + 0.387X_1 + 0.292X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 11.092 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel disiplin kerja, pengembangan karir, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 11.092 satuan.
- b) Nilai Koefisien regresi X_1 untuk variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.387 memberi arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja searah dan signifikan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Dimana jika pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki disiplin kerja yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0.292 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel pengembangan karir searah dan signifikan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai, Dimana jika pegawai memiliki pengembangan karir yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja Terhadap prestasi kerja

Berdasarkan penelitian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3.740 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu **Lia Prastika (2020)** dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. diketahui nilai F hitung 17,459 > F tabel 3,294 dan nilai sig 0,000 < 0,05 berarti disiplin kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian deskripsi variable penelitian diketahui disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dikategorikan baik, dimana nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan sebesar 3,67 yang berada pada interval 3,3 – 4,1 dikategorikan baik.

Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi sangat bermanfaat bagi organisasi untuk Meskipun telah disusun peraturan disiplin anggota Aparatur Sipil Negara yang terbaru yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Keberhasilan penerapannya akan ditentukan oleh komitmen seluruh pegawai. Titikberatnya adalah pada keberhasilan pelaksanaan tugas pokok sesuai amanat

dan harapan warga masyarakat. Hasil pengamatan sementara di Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dikatakan baik, namun belum maksimal dimana masih tingginya ketidakhadiran pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah tanpa ada keterangan jelas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian serempak diperoleh disiplin kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana F_{hitung} (44,747) lebih besar dari F_{tabel} (3,13) atau $(44,747 > 3,13)$
2. Secara parsial variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 4,056 > nilai t_{tabel} 2,004 ($4,056 > 2,004$) atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05)
3. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} 2,823 > nilai t_{tabel} 1,993 ($2,823 > 2,004$) atau signifikan ($Sig-t$) sebesar $0,006 < \alpha$ (0,05)
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi $R Square$ sebesar 0,554 berarti 55,4% prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan model regresi linier berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah $11.092 + 0.387X_1 + 0.292X_2$ menunjukkan prestasi kerja kearah yang positif

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta.
- Ghozali, Imam. (2014) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko T. Hani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mediasoft.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Lia Prastika (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan *Skripsi Medan : Universitas Sumatera Utara*
- Lilis Suryani (2020) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020*
- Masram dan Mu'ah (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publise
- Moekijat. (2015) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. Bandung : Pioner Jaya,

- Mondy R Wayne. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nasution Mulia (2016) *Manajemen personalia*, Jakarta : Djambatan
- Nazir, Moh, (2015) *Metode Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bogor Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Menteri PANRB 22 tahun 2021 tentang *Pola Karier PNS*
- Prasetyo, B. (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Sastrohadwiryo. Siswanto, (2014) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian Sondang. P. (2013) *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sidarman (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekda Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5, Nomor 2, Juli 2019*
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018) *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiharjo, R, Joko. Rustinah. (2017) Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Bogor: publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/download/2502/1565*.
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. (2022) *Pedoman Penulisan*. Sibolga Tapanuli Tengah
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Soeprihanto, John. (2013) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Edisi Pertama*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BFE.
- Sutrisno. Edy, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.