
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA BIMA

DEWI HARDIANTI, WULANDARI

dewihardianti95@gmail.com

wulan.stiebima@gmail.com

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Hal ini terlihat masih ada Pegawai yang kurang Disiplin, karna masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor tidak sesuai dengan jam Kerja yang telah di tentukan. Jumlah sampel yaitu sebanyak 31 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling yaitu hanya ASN yang bekerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variable disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja terlihat dari masih kurangnya ketaatan waktu saat jam kerja.

Kata kunci: Karir, Disiplin, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk mengelola dan mengatur semua bidang perusahaan komersial atau publik. Apabila suatu instansi pemerintah tidak mampu menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan operasional atau pekerjaan di dalam instansi pemerintah tersebut akan terganggu, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di seluruh instansi pemerintah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja aparatur pemerintah (PNS) berkaitan langsung dengan kinerja organisasi, yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah, menyiratkan bahwa semakin baik kinerja sumber daya manusia maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Masalah strategis saat ini menghambat perkembangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang berdampak pada pegawai negeri sipil baik di pemerintahan daerah maupun nasional. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung

dengan teknologi organisasi saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya Manusia.

Pengembangan Karir Menurut Rivai (2015) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil. Sebagai upaya dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai yang dapat menunjang kinerja, dibutuhkan sebuah disiplin yang baik, karena Disiplin yang baik terjadi ketika pegawai mampu menjalankan tata cara dan kebijakan yang tercantum maupun tidak tercantum dalam organisasi.

Disiplin sangat berperan sebagai penentu efektivitas dari kinerja pegawai Disiplin menurut (Arifudin, 2018) adalah bentuk usaha yang dilakukan pegawai untuk membenahi dan membangun pengetahuan, tingkah laku dan sikap pegawai sehingga dengan perilaku tersebut pegawai mampu bekerja secara suportif antar sesama pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Didalam proses pencapaian sesuatu yang menjadi kebutuhan dan keinginan, setiap masing-masing individu akan dihadapkan pada hal hal baru yang mungkin tidak di duga sebelumnya seperti dalam hal bekerja dengan individu tersebut akan memperoleh pengalaman dan kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses inilah seseorang dapat dilihat kemampuan dan kinerjanya. Kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2016) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas kelautan dan perikanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di kantor Dinas kelautan dan perikanan kota Bima terkait dengan pengembangan karir yaitu masalah yang sering kali terjadi adalah Kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap organisasi dan faktanya bahwa banyak pejabat pemerintah yang tidak berpengalaman dengan teknologi. dalam disiplin kerja Masih ada Pegawai yang kurang Disiplin, faktanya masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor tidak sesuai dengan jam Kerja yang telah di tentukan.

Masalah Dalam kinerja pegawai, bahwa Kinerjanya kurang karna masih ada pegawai yang kurang serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga pekerjaan belum maksimal dan melebihi waktu yang ditentukan. maka dari itu berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan Kota Bima”**

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil.

Sedangkan Menurut (Muchlis, 2017) Pengembangan karir merupakan suatu faktor perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi.

Adapun menurut (Siagian, 2014) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah :

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir ialah organisasi telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan
- b. Keperdulian para atasan langsung ialah Atasan selalu mencari peluang baru untuk para pegawai dan Atasan juga menginspirasi pegawai dengan rencana karir dimasa depan
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi ialah Organisasi menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu dan peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka.
- d. Adanya minat untuk dipromosikan ialah para pegawai memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di organisasi
- e. Tingkat kepuasan ialah pegawai merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada di organisasi

2. Disiplin

Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Sedangkan menurut Menurut Darmawan (2013) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, memuat pokok-pokok:

Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah:
- b. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain:
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil:
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku:
- e. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya:
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun

Menurut (Syafitri, 2020) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu sebagai berikut ini:

- a. Ketaatan terhadap peraturan kerja ialah selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan dan bekerja Sesuai Dengan Sop Yang Telah Ditetapkan

- b. Ketaatan pada standar kerja ialah pegawai Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawab Dengan Sungguh-Sungguh Sesuai Jabatan yang mereka punya
- c. Kehadiran ialah para pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja menaati peraturan yang ditetapkan oleh atasan atau kepala dinas
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi ialah para pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati dalam menggunakan peralatan yang ada di adinas tersebut.

3. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja Menurut Miner dalam (Sutrisno, 2016) kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2018) menyebutkan ada 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu:

- a. Kualitas kerja (quality of work), ialah pegawai Memiliki Pemahaman Dan Keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Ketetapan waktu (promptness), ialah tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan
- c. Inisiatif (initiative), ialah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai sesuai dengan yang telah ditentukan oleh atasan.
- d. Kemampuan (capability), ialah pegawai selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas
- e. Komunikasi (communication), ialah para pegawai mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

B. HIPOTESIS PENELITIAN

a. Hipotesis Parsial

$H_{01} = \mu = \mu_0$ pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a1} = \mu \neq \mu_0$ pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{02} = \mu = \mu_0$ disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_{a2} = \mu \neq \mu_0$ disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Hipotesis Simultan

$H_{04} = \mu = \mu_0$ pengembangan karir dan disiplin, tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

$H_{a4} = \mu \neq \mu_0$ pengembangan karir dan disiplin, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Dalam Penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016)

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas kelautan dan perikanan Kota Bima sebanyak 53 pegawai, rincian pegawai negeri sipil 31 orang, pegawai honor 17 orang dan PPD 5 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria PNS yang berada di dinas kelautan dan perikanan Kota Bima.

D. LOKASI PENELITIAN

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada kantor Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima JL. Soekarno Hatta Bima Nusa Tenggara Barat.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Studi pustaka

Menurut (Sugiyono, 2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah.

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2016), Observasi adalah suatu metode dengan atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain

3. Angket (kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2016), bahwa kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Tekhnik analisi data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program spss 2022 dan 2023 for windows. analisis yang dipergunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji hipotesis secara simultan (uji f), uji hipotesis secara parsial (uji t), koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolinearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koofisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koofisien korelasi (r).

6. Uji signifikasi (Uji t-statistik)

Uji-t digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang berkaitan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2) yang menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dalam penelitian ini, akan dijawab melalui hasil pengujian dengan menggunakan uji-t. Menurut Kadir (2019) mengatakan bahwa, hasil uji-t dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai $t_{tabel}(\alpha=0,05;df=27) = 1,703$.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji-F digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang berkaitan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Hipotesis ketiga (H_3) yang menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dalam penelitian ini, akan dijawab melalui hasil pengujian dengan menggunakan uji-F. Menurut Kadir (2019) mengatakan bahwa, hasil uji-F dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan

variabel terikat secara simultan, apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel(\alpha=0,05;df1=2;df2=28)} = 3,34$

HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	Sig	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,659	0,300	Valid
		X1.2	0,392	0,300	Valid
		X1.3	0,659	0,300	Valid
		X1.4	0,392	0,300	Valid
		X1.5	0,524	0,300	Valid
		X1.6	0,585	0,300	Valid
		X1.7	0,392	0,300	Valid
		X1.8	0,585	0,300	Valid
		X1.9	0,524	0,300	Valid
		X1.10	0,659	0,300	Valid
2	Disiplin (X2)	X2.1	0,475	0,300	Valid
		X2.2	0,353	0,300	Valid
		X2.3	0,471	0,300	Valid
		X2.4	0,303	0,300	Valid
		X2.5	0,475	0,300	Valid
		X2.6	0,471	0,300	Valid
		X2.7	0,353	0,300	Valid
		X2.8	0,624	0,300	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	X3.1	0,518	0,300	Valid
		X3.2	0,380	0,300	Valid
		X3.3	0,420	0,300	Valid
		X3.4	0,432	0,300	Valid
		X3.5	0,420	0,300	Valid
		X3.6	0,425	0,300	Valid
		X3.7	0,432	0,300	Valid
		X3.8	0,432	0,300	Valid
		X3.9	0,420	0,300	Valid
		X3.10	0,518	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir, Dan Disiplin pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

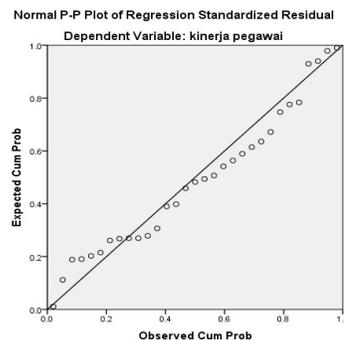
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Pengembangan Karir	0,813	> 0,600	Reliabel
Variabel Disiplin	0,705	> 0,600	Reliabel
Variabel Kinerja Pegawai	0,793	> 0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

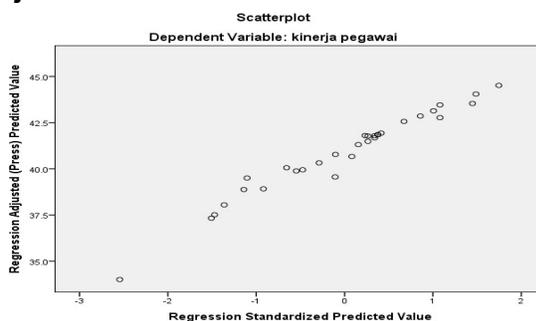
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan Karir	.949	1.053
Disiplin	.949	1.053

a. Dependet Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance 0,949 > 0,100 dan nilai VIF 1.053 < 10,00.

c. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.910

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (31) dengan signifikansi 5%. Nilai du $1.563 < \text{Durbin Watson } 1,910 < 4\text{-du } 2.437$ artinya tidak gejala autokorelasi.

3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.533	11.108		2.299	.029
	pengembangan karir	.477	.123	.596	3.875	.001
	displin	-.078	.253	-.048	-.309	.759

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai
(Sumber; SPSS Versi 23)

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 25.533 + 0,477 X_1 - 0,078 X_2$$

- a. Konstantan a = 25.533 artinya jika Pengembangan Karir, Dan Disiplin konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Bima akan naik sebesar 25.533.
 b. Koefisien variable b1 = 0,477 artinya jika Pengembangan Karir naik sebesar satu satuan dimana Disiplin, konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima naik sebesar 0,477
 c. Koefisien variable b2 = -0,078 artinya jika Disiplin turun sebesar satu satuan dimana Pengembangan Karir konstan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima akan turun sebesar 0,078.

4. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.326	2.896

- a. Predictors: (Constant), disiplin, pengembangan karir
(Sumber; SPSS Versi 23)

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,609 Artinya tingkat keeratan hubungan antara Pengembangan Karir dan Displin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima Kuat sebesar 0,672.

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.326	2.896

a. Predictors: (Constant), disiplin, pengembangan karir
(Sumber; SPSS Versi 23)

Nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,371 atau 37,10%. Artinya pengaruh Pengembangan Karir (X1), dan Disiplin (X2), terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima yaitu sebesar 37,10 % sedangkan sisanya 62,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.533	11.108		2.299	.029
	pengembangan karir	.477	.123	.596	3.875	.001
	displin	-.078	.253	-.048	-.309	.759

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
(Sumber; SPSS Versi 23)

- Hasil statistik uji t untuk variabel Pengembangan karir memperoleh nilai t hitung sebesar 3.875 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,703 maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,001 < 0,05$ Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima .
- Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0.309 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,703, maka hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Tidak Ada Disiplin pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,759 > 0,05$ Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima.

7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	138.206	2	69.103	8.242	.002 ^b
	Residual	234.762	28	8.384		
	Total	372.968	30			

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), disiplin, pengembangan karir
(Sumber; SPSS Versi 23)

Hasil statistik uji F untuk variabel Pengembangan karir, dan Disiplin, memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.242 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Dengan demikian $f_{hitung} 8,242 > t_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,02 ($0,00 < 0,05$), jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Pengembangan karir, dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima.

B. KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima. Dan berdasarkan Uji Silmultan bahwa secara simultan bahwa variabel Pengembangan karir, dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Dinas Kelautan dan perikanan Kota Bima.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan sutu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, Usia, dan Produktivitas Kerja dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Kinerja Pegawai dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Dirupsi Bisnis*, 1(1), 2–16.
- Darmawan, D. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Haji Masagung. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017, Manajemen sumber daya manusia, PT. Remaja Rosda Karya :Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). Maajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. *Mulia Kencana Semesta*.
- Syafitri, R. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, 2018, Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi , Gramedia Widia sarana Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. (2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung, Alfabeta*.
- Sugiyono, M. (2018). Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.