



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA

Novia Handayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bayu Seno Pitoyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Korespondensi penulis: bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study is conducted to determine the extent of the influence of Career Development, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of Employees at Bekasi Jaya Sub-district. The population of this study is all employees of Bekasi Jaya Sub-district. This research uses a quantitative method. Data collection in this study was conducted using a questionnaire with 39 respondents, and the sampling method used is non-probability sampling where the entire population is treated as a sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS application. The results of the partial (t) test show that the Career Development variable does not have a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. And Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance. Furthermore, the simultaneous (f) test results show that all three variables together have a significant influence on employee performance.*

Keywords Career Development, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 39 responden, metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil uji (t) parsial menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian untuk hasil uji (f) secara simultan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah institusi memerlukan sumber daya manusia berkinerja tinggi agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, atau kinerja yang sesuai standar organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan harus memperhatikan kinerja pegawai karena penurunan kinerja pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh, (Rahman *et al*, 2023). Maka dari itu, Keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan tujuan, visi serta misi yang telah ditetapkan. Kelurahan Bekasi Jaya yang merupakan salah satu instansi yang ada di Kecamatan Bekasi Timur membuat rekapitulasi hasil kerja pegawai Kantor Kelurahan Bekasi Jaya berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Bahwa ada terjadinya penurunan kinerja pada

tahun 2022 selepas pandemi *covid-19*, dimana pegawai merasa cemas dan takut terpapar ketika harus berinteraksi selama bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir bukan hanya memberikan kesempatan untuk maju dalam karir pegawainya, tetapi juga memberikan lebih banyak tanggung jawab dan penghargaan atas upaya pegawainya. Berdasarkan data dan wawancara yang didapat dari Kelurahan Bekasi Jaya, bahwa masih banyaknya pegawai dengan lulusan tingkat SMA/SMK mengakibatkan pegawai sulit dalam mengembangkan karir mereka.

Selain pengembangan karir, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan memungkinkan memenuhi semua tenggat waktu, kebijakan dan peraturan organisasi, serta memaksimalkan produktivitas, (Radi *et al*,2024). berdasarkan data Kelurahan Bekasi Jaya persentase ketidakhadiran pegawai dalam tiga tahun terakhir meningkat. Selain tingkat ketidakhadiran yang masih kurang, masih ada beberapa pegawai yang bermalasan-malasan pada saat sedang bekerja, kondisi ini menunjukkan sebagian pegawai tidak memenuhi aturan-aturan yang ditetapkan, dan tidak menggunakan waktu dengan efektif.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja yang kuat dapat mendorong orang lain untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat memberikan dampak positif. Permasalahan terkait motivasi kerja pada Kelurahan Bekasi Jaya adalah karena pemberian tugas yang masih kurang efektif, hal tersebut membuat rasa kerja keras dan ketekunan pegawai menurun. Dan dalam hal pemberian penghargaan atas pencapaian kerja pegawai terbilang kurang maksimal, sehingga para pegawai merasa kurang dihargai atas kerja kerasnya dan menjadikan motivasi kerja berkurang.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja mencakup kualitas atau kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Perkasa *et al*, 2023). Disisi lain, kinerja pegawai yang buruk akan mempersulit bisnis dalam mencapai tujuannya, (Meilani & Muttaqin, 2024).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan sumber daya manusia yang membantu pegawai dan organisasi dalam merencanakan karir di masa depan untuk memaksimalkan pertumbuhan organisasi. Pengembangan karir dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen kuat dan kinerja yang lebih baik untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi, (Rahmadani & Efendi, 2024).

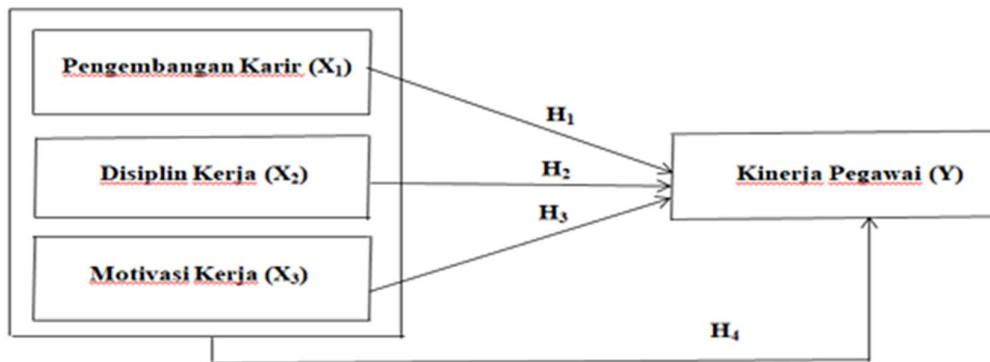
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma sosial, yang bisa tercermin dalam perilaku karyawan yang selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (Julita, 2020). Kedisiplinan menjadi pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi penting karena dapat mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku pegawai untuk bekerja dengan giat dan antusias, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan motivasi yang baik di lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan, (Putra & Fernos, 2023)..

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Pengembangan Karir)

X2 : Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

X3 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

H1 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya

H2 : Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya

H3 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya

H4 : Diduga Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan menggunakan metode numerik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data berdasarkan hasil numerik dari analisis data. Populasi yang digunakan yaitu pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yang berjenis sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara yang disebar ke pegawai Kelurahan Bekasi Jaya dan diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Uji Validitas

Berikut ini tabel yang menjabarkan hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X1) pada penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,423	0,316	Valid
	X1.2	0,466	0,316	Valid
	X1.3	0,436	0,316	Valid
	X1.4	0,321	0,316	Valid
	X1.5	0,582	0,316	Valid
	X1.6	0,529	0,316	Valid
	X1.7	0,439	0,316	Valid
	X1.8	0,619	0,316	Valid
	X1.9	0,453	0,316	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,487	0,316	Valid
	X2.2	0,412	0,316	Valid
	X2.3	0,506	0,316	Valid
	X2.4	0,508	0,316	Valid
	X2.5	0,528	0,316	Valid
	X2.6	0,486	0,316	Valid
	X2.7	0,479	0,316	Valid
	X2.8	0,431	0,316	Valid
	X2.9	0,360	0,316	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,635	0,316	Valid
	X3.2	0,703	0,316	Valid
	X3.3	0,572	0,316	Valid
	X3.4	0,674	0,316	Valid
	X3.5	0,622	0,316	Valid
	X3.6	0,635	0,316	Valid
	X3.7	0,612	0,316	Valid
	X3.8	0,649	0,316	Valid
	X3.9	0,580	0,316	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,523	0,316	Valid
	Y.2	0,591	0,316	Valid
	Y.3	0,684	0,316	Valid
	Y.4	0,663	0,316	Valid
	Y.5	0,583	0,316	Valid
	Y.6	0,594	0,316	Valid
	Y.7	0,629	0,316	Valid
	Y.8	0,702	0,316	Valid
	Y.9	0,514	0,316	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk variabel Pengembangan Karir lebih besar dibandingkan dengan 0,316. Maka, dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel Pengembangan Karir adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir	9	0,630	Reliabel
2	Disiplin Kerja	9	0,765	Reliabel
3	Motivasi Kerja	9	0,812	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	9	0,789	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel yang terdiri dari variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dasar keputusan dalam uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Statistik

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29253325
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.058
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Sig.(2-tailed) 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA**

2. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka berarti terdapat multikolinearitas. Dan jika nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai *vIF* < 10 maka berarti tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.454	8.078		1.666	.105		
	Pengembangan Karir	.046	.179	.039	.256	.800	.861	1.162
	Disiplin Kerja	.367	.171	.348	2.154	.038	.777	1.288
	Motivasi Kerja	.259	.155	.269	1.666	.105	.777	1.287

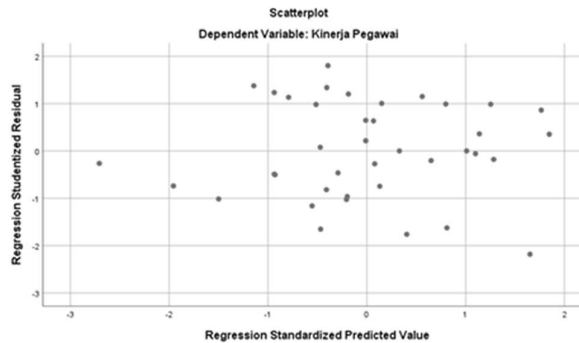
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Pengembangan karir (1.162), Disiplin Kerja (1.288), dan Motivasi Kerja (1.287). Selain itu nilai *tolerance* untuk Pengembangan Karir (0.861), Disiplin Kerja (0.777), dan Motivasi Kerja (0.777). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian adalah tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar uji heteroskedastisitas yaitu jika terdapat pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit), maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dan jika terdapat pola dan titik-titik yang menyebar tidak merata diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar diatas, bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model umum dari regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e \dots(4)$$

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.454	8.078		1.666	.105
	Pengembangan Karir	.046	.179	.039	.256	.800
	Disiplin Kerja	.367	.171	.348	2.154	.038
	Motivasi Kerja	.259	.155	.269	1.666	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

$$Y = 13.454 + 0,046 \beta_1 + 0,367 \beta_2 + 0,259\beta_3 + e$$

Penjelasan untuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Konstanta = 13.454 menunjukkan Kinerja Pegawai jika variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai tetap atau sama dengan nol.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,046$ artinya bahwa apabila pengembangan karir naik 1 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,046. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X_1 dengan Y , maka semakin tinggi nilai variabel X_1 maka akan membuat variabel Y meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,367$ artinya bahwa apabila disiplin kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,367. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X_2 dengan Y , maka semakin tinggi nilai variabel X_2 maka akan membuat variabel Y meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi $X_3 = 0,259$ artinya bahwa apabila motivasi kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,259. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara X_3 dengan Y , maka semakin tinggi nilai variabel X_3 maka akan membuat variabel Y meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

e. Uji Analisis Regresi Berganda

1. Uji T (Parsial)

Dasar uji t, yaitu jika signifikansi $< 0,05$ ataupun t hitung $> t$ tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dan jika signifikansi $> 0,05$ ataupun t hitung $< t$ tabel maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y .

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.454	8.078		1.666	.105
	Pengembangan Karir	.046	.179	.039	.256	.800
	Disiplin Kerja	.367	.171	.348	2.154	.038
	Motivasi Kerja	.259	.155	.269	1.666	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA**

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat uji t hitung dari masing masing variabel, nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel. Menghitung t tabel sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 39 - 3 - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 35)$$

Maka $t_{tabel} =$ angka 0,025 ; 35 kemudian cari pada distribusi nilai t tabel statistik maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,030.

Keterangan :

a = 0,05

n = jumlah sampel yang digunakan

k = jumlah variabel independen

dari masing-masing variabel dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Nilai thitung variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,256. Dari nilai tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,256 < 2,030$), sedangkan nilai signifikansi $0,800 > 0,05$ maka H1 ditolak. Hal ini menunjukkan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,154. Dari nilai tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,154 > 2,030$), sedangkan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai thitung variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1,666. Dari nilai tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,666 < 2,030$), sedangkan nilai signifikansi $0,105 > 0,05$ maka H3 ditolak. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan memiliki hubungan dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.027	3	27.342	4.792	.007 ^b
	Residual	199.717	35	5.706		
	Total	281.744	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 7 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 4.792. untuk menentukan menggunakan tabel F statistik, dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 1$ yang dimana $df_1 = 3$ dan $df_2 (n - k) = 35$. Maka didapatkan hasil Ftabel sebesar 2,87. Hal ini mengartikan bahwa pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y sebesar $0,007 < 0,05$. Selain itu, nilai Fhitung $4.792 > 2,87$ maka H4 diterima. Dengan demikian,

dapat diartikan bahwa secara simultan pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.230	2.38876

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai R-square sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 23% ($KD = 0,230 \times 100\%$). Sementara sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model regresi ini.

2. Pembahasan

a. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.10 diatas nilai signifikansi $0,800 > \alpha 0,05$ dan nilai thitung $0,256 < t_{tabel} 2,030$ bahwa tidak terjadi pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Lalu dapat dilihat pada tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata 4,36 untuk item dengan pernyataan tentang pengembangan karir dan rata-rata untuk setiap pernyataan berada dalam rentang 4,13 sampai 4,59.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahman et al. (2021) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sideinreng Rappang, dikarenakan struktur organisasi dan kesiapan dalam hal promosi pegawai masih terbatas.

b. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.10 diatas nilai signifikansi $0,038 < \alpha 0,05$ dan nilai thitung $2,154 > t_{tabel} 2,030$ bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata 4,58 untuk item dengan pernyataan tentang disiplin kerja dan rata-rata untuk setiap pernyataan berada pada rentang 4,31 hingga 4,79.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yusuf & Isriana (2023) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh. Penelitian ini diperkuat oleh Afrilia (2023) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

c. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.10 diatas nilai signifikansi $0,105 > \alpha 0,05$ dan nilai thitung $1,666 < t_{tabel} 2,030$ bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja belum tentu kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi belum tentu bisa membuat pegawai menjadi lebih fokus terhadap kinerjanya dalam mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aolia & Nurhidayati (2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.792 dengan signifikansi $< 0,007$, yang berarti jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.792 dengan signifikansi Nilai R-square sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independen yaitu Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 23% sedangkan sisanya 77% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Murtaza (2024) pada uji R-square mendapatkan hasil 0,262 yang artinya variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 26,2%. Dan sisanya 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Maka dapat diartikan bahwa pimpinan sudah memberikan dorongan kepada pegawainya untuk mengembangkan karir mereka namun pegawai tersebut sudah merasa cukup atas latar belakang dan jabatannya saat ini di Kelurahan Bekasi Jaya, sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir tidak memiliki dampak bagi pegawai terhadap kinerjanya.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BEKASI JAYA**

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya akan ikut meningkat.
3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Maka data diartikan bahwa meskipun pemberian motivasi kepada pegawai telah dilakukan dengan baik, terutama melalui indikator promosi jabatan, namun untuk mendapatkan promosi di Kelurahan Bekasi Jaya harus berstatus PNS. Sehingga sebagian besar pegawai di lingkup kelurahan tidak memiliki motivasi yang diprosikan dari promosi, dikarenakan sebagian besar pegawai masih berstatus kontrak. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi, jika tidak diiringi dengan kesesuaian antara promosi dan latar belakang pendidikan, dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan kinerja yang dihasilkan.
4. Secara simultan variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan Bekasi Jaya. Maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan dalam ruang lingkup yang lebih luas, seperti memperluas populasi, menambah jumlah sampel atau memperbanyak variabel lain seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.
2. Bagi Kelurahan Bekasi Jaya diharapkan menyusun jalur karir yang jelas dan terstruktur untuk setiap posisi, sehingga pegawai memiliki gambaran mengenai peluang pengembangan diri dan jenjang karir yang dapat dicapai serta memberikan penghargaan atau pengakuan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin kerja tinggi sebagai motivasi bagi pegawai.
3. Bagi Universitas pada penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk terus meningkatkan literasi manajemen SDM pada mahasiswa melalui seminar maupun pembelajaran kurikulum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. 1(1), 41–50.
- Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. 6.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024a). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>

- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. 3, 617–629.
- Radi, F. A., Mointi, R., & Taliding, A. (2024). *Journal of Applied Management 103 and Business Research (JAMBiR)* Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Pengelolaan Keuangan Usaha. 4(1), 21–28.
- Rahmadani, I., & Efendi, S. (2024). The influence of self efficacy, competency and career development on employee performance through work motivation as an intervening variable at pt. create orion metal. 7.
- Rahman, A., Djalante, A., & Reynilda. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. 10(2), 1–15. <http://repository.umrah.ac.id/1813/1/110565201078-FISIP-2018.pdf>
- Rahman, M. N., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmu, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpbd Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170–179. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4567>
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27–33. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.1339>