

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG

Niken Ardipa¹, Zefriyenni², Selvi Zola Fenia³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: nikenardipa12@gmail.com¹, zefriyenni@upiyptk.ac.id², selvizolafenia@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 69 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls. Hasil penelitian menggunakan alat bantu aplikasi smartpls pada direct effect terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Serta terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

Abstract – This study aims to examine the influence of career development and work discipline on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Padang City Education and Culture Office. Data collection was conducted through a survey and questionnaire distribution, with a sample of 69 respondents. The analysis method used was structural equation modeling using SmartPLS. The results of the study, using the SmartPLS application tool, revealed a significant direct effect between career development and work discipline on work motivation. Furthermore, there was a significant influence between career development, work discipline, and work motivation on employee performance. Work motivation mediated the influence of career development on employee performance. Work motivation mediated the influence of work discipline on employee performance.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Work Motivation, And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Kegiatan organisasi berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal itu, sebagai konsekuensinya organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Manajemen SDM menjadi bagian dari ilmu manajemen (management science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan proses operasional organisasi (Muryani, 2022).

Dalam sebuah instansi atau organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa

yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai (Priansa, 2021).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Padang Sumatera Barat, yang bergerak di bidang pemerintahan Kota Padang. Kegiatan yang dilakukan adalah sebagai penyelenggara urusan pendidikan pemerintahan yang menjadi kewenang otonom. Kinerja pegawai yang baik dan sesuai standar pemerintahan akan mendapat kepercayaan dan penghargaan dari pemerintah Kota Padang khususnya Kantor Dinas pendidikan Kota Padang. Beberapa masalah yang biasa terjadi diperusahaan berasal dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target.

Kecenderungan penurunan kinerja pegawai salah satunya diakibatkan oleh prilaku, sifat atau karkter karyawan salah satuny kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin, tidak memnfaatkan waktu bekerja dengan seefisien mungkin dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri pegawai dan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (skill), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter.

Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Motivasi berkaitan dengan kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2023), (Zahara et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Adinda et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Priansa, 2021) pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan ini perlu di dukung oleh lembaga pendidikan adapun indikator pengembangan guru yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, pengalaman internasional. Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk berkembang seharusnya tidak mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai, semakin tinggi tingkat keberhasilan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan pegawai yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Organisasi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Hal ini terkait erat dengan program program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2022), (Daniyati, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Ristowati & Turangan, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Wijaya et al., 2020) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi. Menurut (Adhim, 2021) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu instansi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari instansi. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2024), (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Cahya et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

URAIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai(Y)

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fatimah, 2021). Kinerja menurut (Thian, 2022) merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlansung untuk mencapai hasil kerja. Menurut (Widianti, 2022) menyatakan bahwa Kinerja dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Bangkara, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengembangan Karir (X1)

Menurut (Hasibuan, 2021) mengatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan makro maupun lingkungan mikro.

Disiplin Kerja (X2)

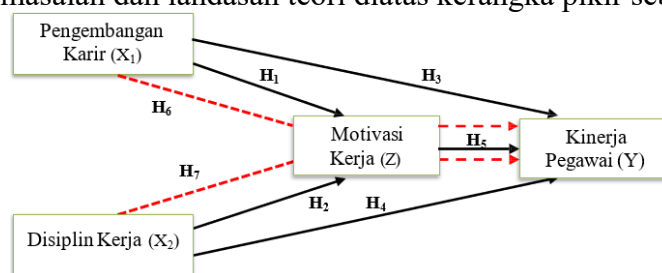
Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan (Adhim, 2021). Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Arraniri, 2021). Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (Wayan, 2021).

Motivasi Kerja (Z)

Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut (Muryani, 2022) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dari rumusan masalah dan landasan teori diatas kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan:

Garis $\longrightarrow$: Pengaruh Langsung

Garis $- - - \blacktriangleright$: Pengaruh Tidak Langsung

METODE PENELITIAN

Dalam menyusun proposal ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (Firdaus, 2021) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Menurut (Firdaus, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sebanyak 224 orang.

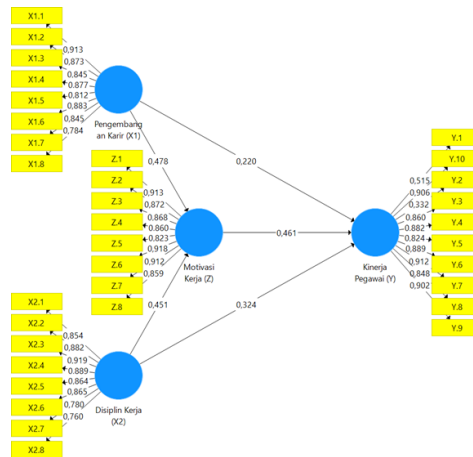
Menurut (Firdaus, 2021) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel non probability silling. Sampel dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan rumus slovin. Maka dalam penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 69 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program SmartPLS. SmartPLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. SmartPLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. SmartPLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. SmartPLS merupakan metode yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). SmartPLS juga lebih efisien dengan perhitungan alogaritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

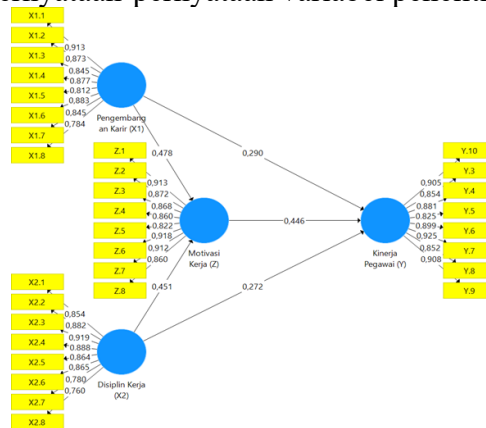


Gambar 2 Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 3 Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Penilaian Average Vsariance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1 Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,777
Pengembangan Karir (X1)	0,731
Disiplin Kerja (X2)	0,728
Motivasi Kerja (Z)	0,772

Sumber : Hasil Uji SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

Penilaian Reliabilitas

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

Tabel 2 Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,965
Pengembangan Karir (X1)	0,956
Disiplin Kerja (X2)	0,955
Motivasi Kerja (Z)	0,964

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadiran data baik atau reliable.

Tabel 3 Nilai Cronbach Alpha

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,959
Pengembangan Karir (X1)	0,947
Disiplin Kerja (X2)	0,946
Motivasi Kerja (Z)	0,958

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa kehadiran data telah baik atau handal.

Tabel 4 Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,924	0,921
Motivasi Kerja (Z)	0,801	0,795

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Pada table diatas terlihat nilai r-square variabel kinerja pegawai sebesar 0,924 atau sebesar 92,4%, maka kontribusi variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 92,4% sisanya 7,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Nilai R-Square variabel motivasi kerja sebesar 0,801 atau sebesar sebesar 80,1%, maka kontribusi variabel pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 80,1% sisanya 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Tabel 5 Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Sig	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.	0,000	0,05	Diterima
H2	Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.	0,000	0,05	Diterima
H3	Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	0,004	0,05	Diterima
H4	Terdapat pengaruh yang signifikan			

	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	0,018	0,05	Diterima
H5	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	0,000	0,05	Diterima
H6	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.	0,011	0,05	Memediasi
H7	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	0,003	0,05	Memediasi

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang

karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu di dukung oleh lembaga pendidikan adapun indikator pengembangan guru yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, pengalaman internasional. Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk berkembang seharusnya tidak mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai, semakin tinggi tingkat keberhasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan pegawai yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Organisasi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum et al., 2022) dan (Jintar, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu instansi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari instansi. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jintar, 2022) dan (Ristowati & Turangan, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh

pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan merupakan hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herawati et al., 2022) dan (Daniyati, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2024) dan (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, pengembangan karir dan peningkatan kompetensi menjadi aspek yang sangat penting. Dinas Pertanian Kabupaten Solok sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pembangunan sektor pertanian, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna mendukung program dan kebijakan daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2023) dan (Zahara et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan yang diperoleh oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kerja. Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan merupakan hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu

memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herawati et al., 2022) dan (Daniyati, 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zefriyenni, 2024) dan (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. Literasi Nusantara Abadi.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Arraniri, I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Insania.
- Azan, K. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Adanu Abimata.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. 25–34.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. Emas, 3, 139–151.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Warung Padang Upik. 08(X 2), 105–115.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Daniyati, R. F. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung. 21(1).
Darwin, M. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Media Sains Indonesia dan Penulis.
Dekas, B. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance.
Edhie Rachmad, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses. 2(2), 156–172.
Fanulene, C. K., & Dotulong, L. O. H. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan.