
Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten

Raden Dewi Mutia Farida*

Pogram Studi Manajemen Informatika, Politeknik PGRI Banten

ABSTRAK

Pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya dan memiliki disiplin kerja ingin mencapai jabatan yang lebih tinggi. Secara khusus, keadaan ini mesti dibantu bagi kesanggupan organisasi untuk memafhumi perspektif psikis yang melandasi aktivitas pegawai. Diantaranya adalah melalui menawarkan setiap pegawai giliran untuk mencapai karir yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan karir pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Pengambilan sampel dikerjakan dengan menggunakan teknik sensus. Dimana sampel yang ada diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 65 orang. Data dalam penelitian ini diuji dalam beberapa tahap pengujian, meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5% digunakan sebagai metode statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa prestasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan karir pegawai dengan nilai signifikansi F hitung > F table atau $46.914 > F$ tabel 2.75 pada taraf signifikan tingkat 0,000 karena $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,602. Artinya Prestasi dan Disiplin Kerja mempunyai dampak sebesar 60.2% terhadap Peningkatan Karir Pegawai, sisanya sebesar 39.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan.

Kata Kunci : Prestasi, Disiplin Kerja, Peningkatan Karir Pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : radendewimutia@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, persaingan di berbagai bidang bertambah kuat. Untuk mengatasinya, organisasi harus mengembangkan keunggulan manusia, manusia sebagai faktor kesuksesan institusi (Widiansyah et al., 2018). Struktur persaingan dewasa ini menjadi semakin kompetitif, daya saing yang tinggi dan berkelanjutan dibutuhkan oleh setiap organisasi. Kesanggupan suatu industri, untuk menumbuhkan daya saingnya dalam suasana persaingan terpengaruh kinerja kemampuan perusahaan (Siagian Sondang, P. 2014). Untuk mencapai hasil (*output*) yang optimal, fungsi operasional organisasi harus dilaksanakan dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi (Rivai, 2014).

Sumber daya manusia memiliki peran yang makin esensial dalam kegiatan organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun bisnis (Flippo, 2017). Dalam pemerintahan, semua tugas diperlukan untuk bekerja dengan tangkas, lancar dan tertuju, mampu beradaptasi dengan sarana pembaharuan yang selalu bertumbuh dan menggapai sasaran secara efektif dan efisien. Manajemen dapat berlangsung dengan baik apabila didukung beragam unsur termasuk unsur manusia yang diketahui dengan sumber daya manusia (Indrastuti, 2020). Sumber daya manusia sangat penting untuk mendapatkan bimbingan dan arahan dari departemen SDM untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kinerja SDM yang optimal dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai atau pekerja dan keberhasilan inisiatif pengembangan karir SDM di perusahaan. Prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi (Suhendar, 2016). Dalam kemajuan yang kompetitif dan global, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan feedback atas performa mereka sendiri sebagai panduan untuk kinerja masa depan (Aldi & Susanti, 2019).

Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten yang tugas utamanya melayani masyarakat di bidang Pertanian dan Peternakan. Karena itu, pekerja layanan memainkan peran yang cukup besar dalam membantu masyarakat pertanian dan peternakan dalam konservasi produk pertanian, perikanan dan kehutanan secara sistematis dan berkesinambungan, menggabungkan, pengembangan diri berbagai informasi, penghargaan, kemitraan, dan promosi. Pegawai tentunya mengharapkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Artinya, meninggalkan efek positif untuk organisasi, sehingga memudahkan dan mempercepat organisasi mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Individu dengan rasa pencapaian yang tinggi dianggap sebagai pelaksana pekerjaan yang baik, karena prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai mengukur keberhasilan pegawai tersebut di tempat kerja.

(Rahmawati et al., 2013) menyatakan bahwa karyawan dengan kemampuan kerja tinggi sedikit meningkatkan disiplin kerja, karena semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dipahami sedemikian rupa sehingga pegawai melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai (Kepuasan & Terhadap, 2014). Seorang pegawai dengan derajat disiplin yang tinggi akan serius melaksanakan tugasnya dengan baik minus adanya pengawasan dari atasan (Ardansyah & Patmarina, 2021). Pegawai yang berdisiplin tidak mengambil waktu buat menyelesaikan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Begitupun juga pegawai yang disiplin mengikuti aturan lingkungan kerja secara sadar dan tanpa paksaan (Ardansyah & Patmarina, 2021).

Karir merupakan bagian dari pekerjaan SDM dan berkaitan erat dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Siregar & Hardjo, 2013). Secara umum, karir dipandang sebagai rangkaian individu sepanjang hidup mereka. Itu tujuan karir. Pengembangan karir tidak hanya dituntut untuk memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi sudah menjadi kebutuhan perusahaan untuk bisa bertahan di zaman globalisasi. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja personal dalam pencapaian karir yang diharapkan (Silalahi, 2019). Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan keperluan dan hajat karyawan dengan keleluasaan karir dalam perubahan saat ini dan masa depan (Sugijono, 2016).

Deskripsi di atas menunjukkan sungguh bermakna faktor prestasi dan disiplin kerja dalam kemajuan karir seorang pegawai. Melihat kondisi industri sebenarnya, prestasi kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten masih terbilang rendah, dikarenakan masih banyak tenaga kerja yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kedisiplinan pegawai masih rendah. Tercermin dari fakta pegawai yang masih bermain game pada jam kerja. Pegawai bebas menggunakan durasi kerja untuk mengerjakan hal lain di luar pekerjaan. Hal ini menyebabkan tingkat karir pegawai yang rendah. Prestasi kerja pegawai yang tinggi dan disiplin kerja pegawai yang baik mempengaruhi karir pegawai pada tingkat yang lebih tinggi.

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana prestasi dan disiplin kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten berpengaruh terhadap peningkatan karir pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja dikatakan juga aktivitas atau kegiatan. Pada dasarnya, sebutan lain yang lebih mengilustrasikan kata 'prestasi' yaitu kata '*achievement*'. Namun sebab kata tersebut bermula dari kata '*achieve*' yang bermakna 'mencapai', maka dalam bahasa Indonesia sering diterjemahkan sebagai 'pencapaian' atau 'apa yang telah dicapai'. Menurut (Hasibuan, 2013) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menunaikan kewajiban yang dilimpahkan, berdasarkan kemampuan, keahlian, dan ketekunan serta waktu. Faktor-faktor yang mendorong

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

prestasi kerja menurut (Martoyo, 2007) adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik di tempat kerja, remunerasi, aspek keuangan, teknis, dan perilaku lainnya.

Prestasi kerja merupakan hasil dari usaha individu, yang ditetapkan atas kesanggupan kualitas perseorangan dan pemahaman tentang kapasitasnya di tempat kerja (Astuti & Prayogi, 2018). (Mangkunegara, 2013) prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang diraih pekerja dalam menunaikan pekerjaannya sinkron dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Selain itu dikatakan bahwa hasil atau prestasi kerja adalah kombinasi dari tiga faktor yaitu 1) Minat terhadap pekerjaan, 2) Akseptasi terhadap pendelegasian tugas, 3) Karakter dan tingkat motivasi pegawai.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah sikap untuk mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku. Jika aturan dilanggar, maka akan dikenakan hukuman (Siswanto, 2010). (Sutrisno, 2017) menerangkan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai alat yang dipakai seorang manajer untuk berkoordinasi dengan karyawan. Disiplin kerja merupakan wujud pengawasan dan penegakan yang runtut dari pegawai serta meyakinkan kesungguhan bertugas dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik berarti rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Jika peraturan perusahaan tidak diikuti, karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan maka kondisi kerja karyawan akan baik. Pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan bertujuan untuk memajukan karyawan supaya menuruti pelbagai aturan yang ditetapkan pada perusahaan sehingga penyalahgunaan tenaga kerja dapat diatasi (Utama, 2021). Disiplin kerja dibagi menjadi beberapa komponen (Ningsi et al., 2017) antara lain : 1) Ada atau tidak adanya absensi, 2) Kewaspadaan yang tinggi, 3) Kepatuhan terhadap aturan kerja, 4) Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang berlaku dan 5) Bekerja secara etis.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian tugas yang dilakukan seseorang selama kehidupan kerja dari posisi terendah ke posisi tertinggi (Munir et al., 2022). Menurut (Wirawan, 2015) adalah suatu proses pengembangan karir seorang pegawai yang terdiri dari penilaian karir, perencanaan karir, pelatihan keterampilan, dan penempatan pegawai pada posisi senior yang sesuai serta evaluasi pelaksanaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan (Sondang P. Siagian, 2006) adalah :1) Prestasi kerja, 2) Pengakuan pihak lain, 3) Kepatuhan pada organisasi, 4) Penyelia dan promotor, 5) Bantuan bawahan, 6) Kesempatan untuk berkembang, 7)Resign.

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah misalnya (Jantitya & Sari, 2014) hasil kajian disimpulkan bahwa baik secara bersama maupun individual terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Hasil penelitian (Putra & Indrawati, 2015) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) dimana hasil penelitiannya menetapkan bahwa disiplin kerja, motivasi, stress kerja dan pengembangan karir pada saat yang sama dan dalam beberapa hal secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian (Witari & Hartati, 2022) jika dilihat dari prestasi dan disiplin kerja, prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan. Prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian (Sinaga et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan riset observasional analitik dimana peneliti mengamati langsung responden dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan sampel tergantung pada bagaimana memilih responden yang mampu memberikan informasi yang solid dan terpercaya untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Lokasi kegiatan dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah suatu wilayah yang bersifat umum yang terdiri dari topik yang memiliki ciri dan karakter spesifik yang ditetapkan oleh peneliti yang diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Dimana sampel yang ada diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada. Pada penelitian ini Jumlah sampel adalah 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data

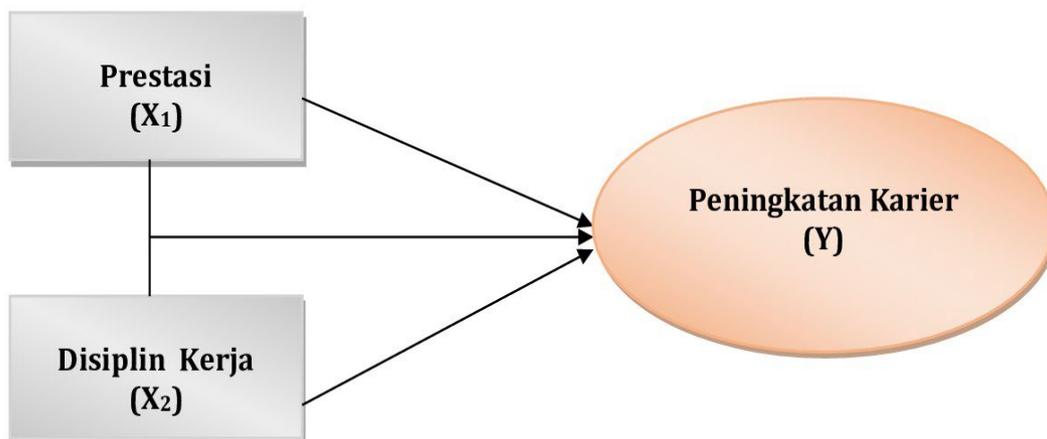
Penghimpunan data melalui observasi, angket, dan dokumentasi. Observasi yaitu pengumpulan informasi berupa pengamatan langsung terhadap objek kajian. Survei dilaksanakan dengan memberi serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden, pertanyaan dan jawaban tersebut ditujukan kepada mereka yang berwenang untuk memberikan atau mengumpulkan informasi yang relevan dengan survei yang sedang berlangsung. Dokumentasi **Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....**

juga dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal atau literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari.

Teknik Analisis Data

Menerapkan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini bertujuan untuk mengetahui koneksi linier antara variabel bebas (Prestasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (Peningkatan Karir). Uji analisis data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dengan SPSS versi 23.0.

Kerangka kerja dijelaskan dalam kerangka paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan

- X₁ : Variabel Prestasi
- X₂ : Variabel Disiplin Kerja
- Y : Variabel Peningkatan Karir

Hipotesis

Berdasarkan paparan, maka hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Terdapat berdampak positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap peningkatan karir pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan menentukan terhadap peningkatan karir pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.
3. Prestasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan karir pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten.

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Prestasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi (X1)

Pertanyaan	Prestasi (X ₁)		
	r _{hitung}	r _{tabel N= 65}	Keterangan
1	0.395(**)	0.244	Valid
2	0.351(**)	0.244	Valid
3	0.613(**)	0.244	Valid
4	0.741(**)	0.244	Valid
5	0.781(**)	0.244	Valid
6	0.734(**)	0.244	Valid
7	0.516(**)	0.244	Valid
8	0.532(**)	0.244	Valid
9	0.646(**)	0.244	Valid
10	0.467(**)	0.244	Valid
11	0.781(**)	0.244	Valid
12	0.734(**)	0.244	Valid
13	0.613(**)	0.244	Valid
14	0.741(**)	0.244	Valid
15	0.781(**)	0.244	Valid

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 1. disimpulkan bahwa dari 15 instrumen, semua instrumen Prestasi (variabel X1) valid karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} untuk N = 65 yaitu 0.244.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	Disiplin Kerja (X ₂)		
	r _{hitung}	r _{tabel N=65}	Keterangan
1	0.672(**)	0.244	Valid
2	0.669(**)	0.244	Valid
3	0.700(**)	0.244	Valid
4	0.752(**)	0.244	Valid
5	0.667(**)	0.244	Valid
6	0.800(**)	0.244	Valid
7	0.765(**)	0.244	Valid
8	0.657(**)	0.244	Valid
9	0.565(**)	0.244	Valid
10	0.655(**)	0.244	Valid
11	0.667(**)	0.244	Valid
12	0.800(**)	0.244	Valid
13	0.700(**)	0.244	Valid
14	0.752(**)	0.244	Valid
15	0.667(**)	0.244	Valid

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 2. di atas dihasilkan bahwa dari 15 instrumen, semua elemen instrumen Disiplin Kerja (variabel X2) tervalidasi karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N = 65 sebesar 0.244.

3. Uji Validitas Variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) untuk uji validitas dan reliabilitas, diperoleh data asli dari sampel sebanyak 65 orang dengan jumlah 15 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Pertanyaan	Peningkatan Karier Pegawai (Y)		
	r hitung	r tabel N=65	Keterangan
1	0.613(**)	0.244	Valid
2	0.617(**)	0.244	Valid
3	0.708(**)	0.244	Valid
4	0.783(**)	0.244	Valid
5	0.619(**)	0.244	Valid
6	0.697(**)	0.244	Valid
7	0.754(**)	0.244	Valid
8	0.687(**)	0.244	Valid
9	0.446(**)	0.244	Valid
10	0.772(**)	0.244	Valid
11	0.619(**)	0.244	Valid
12	0.697(**)	0.244	Valid
13	0.708(**)	0.244	Valid
14	0.783(**)	0.244	Valid
15	0.619(**)	0.244	Valid

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 3. terlihat bahwa pada taraf signifikansi 5% semua item instrumen Peningkatan Karier Pegawai (variabel Y) tervalidasi karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel N =65 yaitu 0.244.

4. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi (X1)

Pengujian reliabilitas dikerjakan memakai nilai Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan pada tingkat signifikansi berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	15

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel di atas, hasil uji Reliabilitas variabel Prestasi (X1) dengan nilai r tabel 0.244, dan nilai Alpha 0.889, disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0,889 > 0.244$, sehingga instrumen penelitian variabel Prestasi (X1) adalah **Reliabel**.

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Berdasar tabel 5. hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai r_{tabel} 0.244, dan hasil nilai Alpha sebesar 0,920 maka bisa disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0,920 > 0.244$ maka instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin Kerja (X2) adalah **Reliabel**.

c. Uji Reliabilitas Variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Berdasar tabel 6. dari hasil Uji Reliabilitas variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.244 dan hasil nilai Alpha 0.912, dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.912 > 0.244$ terhadap variabel Peningkatan Karir Pegawai (Y) adalah **Reliabel**.

5. Analisis Regresi Linier berganda

Pengujian ini bermaksud untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Uji Statistik t) dan simultan (Uji Statistik F). Dalam penelitian ini Prestasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.753	6.024		1.121	.267
	Prestasi (X1)	.232	.109	.193	2.120	.038
	Disiplin Kerja (X2)	.629	.086	.665	7.301	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Hasil pengujian yang diperoleh dengan metode regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$Y = 6.753 + 0.232 X1 + 0.629 X2 + e$$

- Nilai a 6.753 merupakan konstanta atau kondisi ketika variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Prestasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) . Jika variabel bebas tidak ada, maka variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) tidak berubah.
- b1 (Nilai koefisien regresi X1) 0.232 menunjukkan bahwa variabel Prestasi (X1) berpengaruh positif terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y). Maksudnya setiap penambahan satu satuan pada variabel X1 mempengaruhi variabel Y sebesar 0.232. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- b2 (Nilai koefisien regresi X2) 0.629 memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y). Artinya setiap kenaikan satu kesatuan variabel X2, mempengaruhi variabel Y sebesar 0.629. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

6. Hasil Hipotesis

a. Pengaruh antara Prestasi (X1) terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Dari hasil estimasi program SPSS versi 23.0 yang diperoleh dari analisis jawaban responden untuk variabel Prestasi (X1) nilai t hitung sebesar 2.120 sedangkan nilai t tabel untuk N = 65 sebesar 1.990 yaitu 2.120 > 1.990. Dari sini bisa disimpulkan bahwa hasil analisis variabel Prestasi (X1) dengan variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) adalah positif, sehingga pengaruhnya kuat yang artinya semakin baik variabel Prestasi (X1) semakin positif terhadap variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Dari hasil program SPSS Versi 23.0 yang merupakan hasil perhitungan analisis jawaban responden untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 7.301, sedangkan nilai t tabel untuk N = 65 adalah 1.990, yaitu 7.301 > 1.990. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) adalah positif, yaitu tingkat pengaruhnya kuat, artinya variabel Disiplin Kerja (X2) semakin

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

baik, berpengaruh positif terhadap variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y).

7. Uji F (Simultan)

Dipakai untuk meyakinkan apakah seluruh variabel bebas dalam model regresi ini memiliki efek yang sama terhadap variabel terikat. Tabel hasil Uji F dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3261.149	2	1630.574	46.914	.000 ^a
	Residual	2154.913	62	34.757		
	Total	5416.062	64			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Prestasi (X₁)

b. Dependent Variable: Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan output diatas didapati nilai Sig untuk Prestasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersamaan terhadap Peningkatan Karier Pegawai (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $46.914 > F$ tabel 2.75 sehingga disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti X₁ dan X₂ berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y.

8. Model Summary

Tabel 9. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.589	5.89548

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Prestasi (X₁)

b. Dependent Variable: Peningkatan Karier Pegawai (Y)

Sumber. Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas yakni model Summary yang memberikan nilai R Squared 0,602. Artinya Prestasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar sebesar 60.2% terhadap Peningkatan Karir Pegawai, sedangkan sisa sebesar 39.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan.

SIMPULAN

Dampak riset hipotesis memastikan bahwa prestasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap Peningkatan Karier Pegawai. Hasil t tabel adalah 1.990, maka nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah nilai t hitung 2.120 > t tabel 1.990. Kesimpulannya adalah H1 diterima yang berarti bahwa hasil analisis antara variabel Prestasi (X1) dan variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) bernilai positif, sehingga tingkat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa variabel Prestasi (X1) lebih baik semakin berpengaruh positif terhadap variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y). Hasil t tabel sebesar 1.990, sehingga nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y, t hitung 7.301 > ttabel 1.990. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa hasil analisis antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y) adalah positif, sehingga derajat pengaruhnya kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Disiplin Kerja (X2) maka semakin positif pengaruhnya terhadap variabel Peningkatan Karier Pegawai (Y). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah F hitung 46.914 > F tabel 2.75. Kesimpulannya adalah H1 dan H2 diterima artinya prestasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap peningkatan karir seorang pegawai.

Referensi :

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ardansyah, A., & Patmarina, H. (2021). Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Pegawai Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(2), 35–44. <http://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/view/731%0Ahttp://www.jurnal.umitra.ac.id/index.php/JMB/article/download/731/609>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Jantitya, S. V., & Sari, D. P. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta). *E-Jurnal Teknik Industri UNDIP*, 3(3), 1–7.
- Kepuasan, P., & Terhadap, P. (2014). *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan*. 7(16), 1–9.

Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir.....

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015: 2982 - 3011*, 4(10), 254346.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 106–119.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke 6). PT. RajaGrafindoPersada.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 45–57. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Peln Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Siregar, C. Y., & Hardjo, S. (2013). Hubungan komunikasi interpersonal dan persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11–18. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/820%0Ahttps://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/download/820/783>
- Siswanto, Bejo. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sugijono. (2016). Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemensumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(3), 167–177.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 2(2), 50–64. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v2i2.511>
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/449>
- Widiansyah, A., Sitasi, C., Widiansyah, :, Peranan,), Daya, S., Sebagai, P., & Penentu, F. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala*, 18(2), 229–234. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Witari, N., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi