

The Influence Of Career Development, Work Motivation And Discipline On Employee Performance BKAD PROVSU

Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKAD PROVSU

Reza Ananda Harefa¹, Yohny Anwar², Muhammad Yalzamul Insan³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi
 Email: ¹rezaharefa9@gmail.com, ²yohny.anwar@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [26 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Career Development, Work Motivation, Discipline.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 95 pegawai ASN menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 310,020 > F_{tabel} = 3,03$ dan $sig. = 0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,908 mengindikasikan bahwa sebesar 90,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development, work motivation, and work discipline on employee performance at the Regional Finance and Asset Agency of North Sumatra Province. This study was a quantitative associative study with a sample size of 95 civil servants using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25.0, using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results indicate that career development, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The simultaneous test (F-test) indicates that all three variables together have a significant effect on employee performance, with an F-value of $310.020 > F\text{-table} = 3.03$ and a $sig. = 0.000 < 0.05$. The Adjusted R^2 value of 0.908 indicates that 90.8% of the variation in employee performance is explained by career development, work motivation, and work discipline, while the remaining 9.2% is influenced by factors outside this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, termasuk pada instansi pemerintah, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya (Afandi, 2018). Dalam sektor pemerintahan, pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi juga memegang peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menekankan pentingnya pembinaan pegawai berbasis kompetensi, integritas, dan profesionalisme guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara merupakan perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola keuangan dan aset daerah. Tugas pokok BKAD meliputi perencanaan dan penganggaran, pengelolaan kas daerah, penyusunan laporan keuangan, pengamanan aset, hingga pelaksanaan kebijakan fiskal daerah. Seluruh proses tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal, mengingat akurasi dan ketepatan waktu dalam pengelolaan keuangan daerah menjadi indikator penting keberhasilan instansi.

Menurut (Priyono, 2010), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai yang optimal akan mendorong peningkatan efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik, sehingga menjadi indikator keberhasilan reformasi birokrasi. Namun, fenomena yang kerap muncul di instansi pemerintahan adalah masih adanya pegawai dengan tingkat produktivitas yang beragam, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya motivasi dalam mencapai

target organisasi. Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor manajemen SDM, di antaranya pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin. Faktor yang pertama pengembangan karier merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan jalur kemajuan yang jelas bagi pegawai, sehingga mereka terdorong untuk mengoptimalkan potensi diri.

Menurut Sedarmayanti (2017) pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kinerja pegawai. Handoko (2018) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika karyawan melihat peluang untuk maju dan berkembang dalam karier, mereka merasa lebih termotivasi dan dihargai (Setia, 2018). Motivasi kerja menjadi faktor pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi kemauan pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil kinerja pegawai yang tinggi.

Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan, standar kerja, dan prosedur yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengharuskan ASN menaati jam kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab, dan menjaga etika serta integritas. Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik sangat memengaruhi kinerja pegawai. Ketika aturan dan prosedur kerja diterapkan secara konsisten, pegawai merasa adil dan jelas tentang harapan instansi. Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur, mengurangi kebingungan dan ketidakpastian.

Keterkaitan antara pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui pendekatan teori perilaku organisasi (*Organizational Behavior Theory*), yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, nilai, dan sikap, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, sistem penghargaan, dan budaya kerja. Artinya, ketika organisasi mampu menciptakan sistem pengembangan karier yang jelas dan adil, memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta menegakkan kedisiplinan kerja yang konsisten, maka akan terbentuk perilaku kerja positif yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan (Insan et al., 2023). Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan (Anwar et al., 2024). Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Pengembangan Karier

Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2018), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individu saja, karena hal itu tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi (Anwar, n.d.). Simamora (2020) juga mengemukakan bahwa karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut Sutrisno (2019) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Miranti et al., 2025) motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Menurut (Insan et al., 2025) disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Afandi (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah seperangkat aturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemegang saham, disepakati oleh serikat pekerja, dan diakui oleh departemen ketenagakerjaan. Dengan demikian, karyawan di perusahaan bersedia mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, yang telah dikembangkan melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan pentingnya kepatuhan, kesesuaian, keteraturan, dan pengendalian diri. Disiplin juga meliputi kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan (Sutrisno, 2018).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif (Rusiadi dkk., 2016), pembahasan mengacu pada data yang telah diperoleh, kemudian disajikan secara sistematis dan faktual. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang saat ini berjumlah 95 pegawai, yang seluruhnya diambil sampelnya dengan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 95 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai. Metode analisis data yang dilakukan melalui aplikasi SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pengembangan Karier (X1)		Motivasi Kerja (X2)		Disiplin (X3)		Kinerja Pegawai (Y)		rtabel
Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	
X1.1	.705	X2.1	.751	X3.1	.629	Y. 1	.829	0,30
X1.2	.652	X2.2	.702	X3.2	.741	Y. 2	.645	0,30
X1.3	.883	X2.3	.694	X3.3	.801	Y. 3	.788	0,30
X1.4	.679	X2.4	.760	X3.4	.720	Y. 4	.643	0,30
X1.5	.819	X2.5	.634	X3.5	.654	Y. 5	.647	0,30
X1.6	.570	X2.6	.842	X3.6	.842	Y. 6	.843	0,30
X1.7	.814	X2.7	.849	X3.7	.797	Y. 7	.855	0,30
X1.8	.852	X2.8	.765	X3.8	.790	Y. 8	.616	0,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

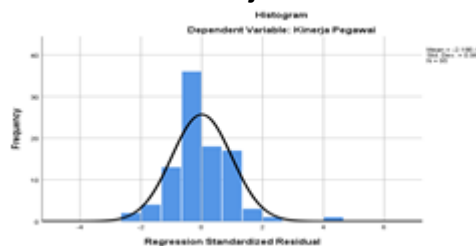
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karier (X1)	0,884	8
Motivasi Kerja (X2)	0,887	8
Disiplin (X3)	0,880	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025

Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

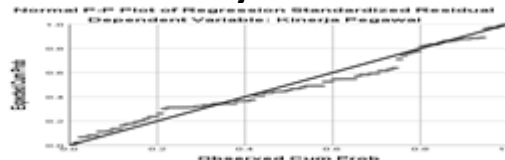
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan *PP Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40849614
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.083
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.094	1.068			
	Pengembangan Karier	.209	.072	.220	.170	5.892
	Motivasi Kerja	.500	.076	.508	.163	6.143
	Disiplin	.249	.071	.263	.175	5.709

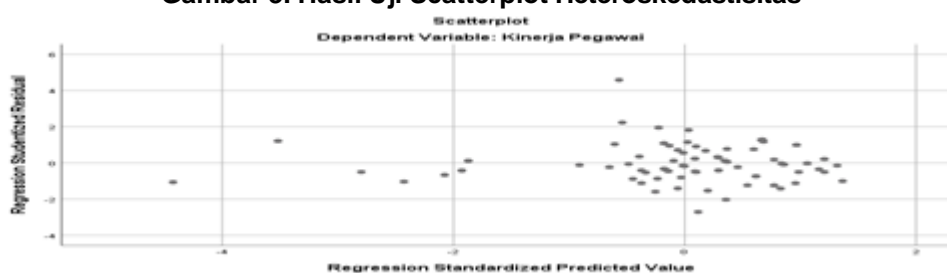
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai *tolerance* yang diperoleh setiap variabel > 0,10 dengan nilai VIF yang diperoleh < 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.094	1.068			
	Pengembangan Karier	.209	.072	.220	.170	5.892
	Motivasi Kerja	.500	.076	.508	.163	6.143
	Disiplin	.249	.071	.263	.175	5.709

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,094 + 0,209X_1 + 0,500X_2 + 0,249X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,094.
2. Jika terjadi peningkatan pengembangan karier sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,209.
3. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,500.
4. Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,249.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.094	1.068		1.962	.053
	Pengembangan Karier	.209	.072	.220	2.891	.005
	Motivasi Kerja	.500	.076	.508	6.544	.000
	Disiplin	.249	.071	.263	3.515	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Uji Simultant (Uji F)**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.938	3	635.313	310.020	.000 ^b
	Residual	186.483	91	2.049		
	Total	2092.421	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $310,020 > 3,03$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian pengembangan karier, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima H_a atau hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.908	1.43152

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,908 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karier, motivasi kerja dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 90,8\% = 9,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,891 $> t_{tabel}$ 1,661 dengan nilai signifikansi 0,005 $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik sistem pengembangan karier yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori pengembangan karier yang dikemukakan oleh Simamora (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karier yang jelas dan terencana dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya peluang untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih tinggi, pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya demi mencapai tujuan karier yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,544 > t_{tabel}$ $1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021), yang menyebutkan bahwa faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu terus menumbuhkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, serta suasana kerja yang mendukung semangat dan produktivitas.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,515 > t_{tabel}$ $1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pertama, pengembangan karier (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $6,544 > t_{tabel}$ $1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karier dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa kesempatan peningkatan karier, pelatihan, dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.
2. Motivasi kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,544 > t_{tabel}$ $1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat, seperti kebutuhan akan pencapaian, penghargaan, dan rasa tanggung jawab, akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.
3. Disiplin kerja (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,515 > t_{tabel}$ $1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa peningkatan kedisiplinan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mematuhi aturan, bekerja tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai lebih efektif.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F_{hitung} sebesar $310,020$ yang lebih besar dari F_{tabel} $3,03$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, bahwa pengembangan karier yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta kedisiplinan yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu berfokus pada peningkatan sistem karier yang adil dan transparan, menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi, serta menerapkan disiplin kerja yang konsisten untuk menjaga produktivitas dan efektivitas pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk memperkuat pelaksanaan pengembangan karier pegawai secara sistematis dan berkelanjutan, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga penyediaan pelatihan, pendidikan, serta jalur promosi yang jelas dan adil dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Disarankan agar BKAD Provinsi Sumatera Utara lebih memfokuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada peningkatan motivasi kerja pegawai, karena hasil penelitian membuktikan bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

3. Disarankan untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja pegawai secara konsisten, mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketaatan pada peraturan yang berlaku dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
4. Disarankan kepada pimpinan BKAD Provinsi Sumatera Utara untuk mengelola pengembangan karier, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara terpadu, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga sinergi kebijakan pada ketiga aspek tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar, Y. (N.D.). *Performance Optimization Through Competence And Training Of Medan Petisah Sub-District Office Employees*. 25–33.
- Anwar, Y., Jatsiyah, V., Zahari, M., Saefudin, A., & Nofirman, N. (2024). *Transforming Traditional Farmers Into Professionals : An Introduction To Human Resource Management In Rural*. 9(12). <https://doi.org/10.29303/Jppipa.V9i12.6543>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 137–147.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Fitriani, E. S. (2025). *Peran Disiplin Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(September), 109–118.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 470–475.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miranti, Y., Insan, M. Y., & Wakhyuni, E. (2025). *The Influence Of Motivation , Compensation , And Work Discipline On Employee Performance At PT . Sedayu Cahaya Perkasa*. 121–132.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Setia, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sadili (Ed.); Samsuddin).
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negari Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press.