

WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT AS DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR

Norce Elsy Hosio¹, Wa Ode Likewati², Pahmi Pahmi^{3*}, Munzir Munzir⁴

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

elsye232srng@gmail.com, waodelikewati@unimudasorong.ac.id,
pahmi@unimudasorong.ac.id^{3*}, munzirconfishum@unimudasorong.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan kedisiplinan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan budaya disiplin serta optimalisasi program pengembangan karir guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung efektivitas organisasi sektor publik.

Kata Kunci: **Kedisiplinan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and career development on employee performance at the Public Works and Housing Agency of Southwest Papua Province. A quantitative approach was employed using a survey method through questionnaires distributed to 30 employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects among variables. The findings reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, career development does not have a significant partial effect on employee performance. However, work discipline and career development simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work discipline was identified as the most dominant factor affecting employee performance. These findings highlight the importance of strengthening disciplinary culture and optimizing career development programs to improve employee performance and enhance organizational effectiveness in the public sector.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional, produktif, dan bertanggung jawab agar berbagai program pembangunan dapat terlaksana secara optimal. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Menurut (Supardi et al., 2023), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukkan oleh pencapaian hasil kerja, tetapi juga oleh kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pembangunan serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari manajemen organisasi. Salah satu faktor yang sering dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan kerja dan pengembangan karir sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi publik maupun swasta (Abdurokhim, 2020).

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai (Rahayu & Dahlia, 2023). Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Menurut (Madyoningrum & Azizah, 2022), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat produktivitas, menurunkan kualitas pelayanan, serta mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Beno & Dody Nata, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendukung kedisiplinan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, serta pemberian teladan dari pimpinan agar tercipta kinerja yang optimal.

Selain kedisiplinan kerja, pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan peluang promosi pegawai dalam organisasi. Program pengembangan karir yang terstruktur mampu meningkatkan motivasi kerja karena pegawai melihat adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Menurut (Yolinza & Marlius, 2023), pengembangan karir merupakan rangkaian aktivitas yang membantu individu merencanakan dan mengembangkan masa depan profesionalnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dalam lingkungan sektor publik, pengembangan karir menjadi salah satu instrumen untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah dalam menghadapi tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks. Pegawai yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, maupun promosi jabatan cenderung memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh (Yanita Senja, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa sistem pengembangan karir dilaksanakan secara adil, transparan, dan berbasis kompetensi agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik. Sebagai provinsi baru hasil pemekaran, Papua Barat Daya menghadapi berbagai tantangan pembangunan yang memerlukan dukungan aparatur yang profesional dan berkinerja tinggi. Pelaksanaan program pembangunan jalan, jembatan, sistem penyediaan air minum, perumahan, serta infrastruktur lainnya sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja pegawai yang terlibat dalam proses perencanaan hingga pelaksanaan kegiatan. Namun demikian, dinamika organisasi yang masih dalam tahap penguatan kelembagaan berpotensi menimbulkan berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk terkait kedisiplinan kerja dan pengembangan karir pegawai. Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam lingkungan organisasi, masih terdapat variasi tingkat kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan kerja maupun kesempatan pengembangan karir yang tersedia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan upaya yang lebih sistematis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, meskipun hasil penelitian pada berbagai organisasi menunjukkan temuan yang beragam (Pramestya et al., 2023; Saputro & Darda, 2019; Widokarti et al., 2023). Beberapa penelitian oleh (Rusydi et al., 2021; Tolu et al., 2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong kepatuhan terhadap standar kerja dan pencapaian target organisasi. Sementara itu, penelitian oleh (Fransiska & Tupti, 2020; Poluakan et al., 2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan loyalitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait tingkat pengaruh masing-masing variabel, khususnya pada organisasi sektor publik di daerah yang memiliki karakteristik berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam memperkuat kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Papua Barat Daya (Waruwu et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 30 pegawai dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kedisiplinan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk

memastikan kualitas data yang digunakan (Rachman et al., 2024). Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sektor public (Rustamana et al., 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis terdiri dari Kedisiplinan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis statistik deskriptif terhadap 30 responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan Kerja (X1)	30	38,00	10,00	48,00	40,6333	7,90235
Pengembangan Karir (X2)	30	35,00	10,00	45,00	35,7000	8,26772
Kinerja Pegawai (Y)	30	36,00	13,00	49,00	41,5000	7,85537
Valid N (listwise)	30	-	-	-	-	-

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel Kedisiplinan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 40,63 dengan standar deviasi 7,90, yang menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai berada pada kategori tinggi. Variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai rata-rata 35,70 dengan standar deviasi 8,27, mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap pengembangan karir tergolong cukup baik meskipun terdapat variasi persepsi antarresponden. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata 41,50 dengan standar deviasi 7,86, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik. Dengan demikian, ketiga variabel penelitian menunjukkan kondisi yang relatif baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut melalui pengujian hipotesis.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,941 + 0,841X_1 + 0,123X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 2,941 menunjukkan bahwa apabila variabel Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karir dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,941. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) sebesar 0,841 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kedisiplinan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,841 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,123 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,123 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien positif pada kedua variabel menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,941	2,896	-	1,016	0,319
Kedisiplinan Kerja (X_1)	0,841	0,089	0,846	9,447	0,000
Pengembangan Karir (X_2)	0,123	0,085	0,129	1,444	0,160

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel Pengembangan Karir, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,841 dan nilai beta standar sebesar 0,846. Dengan demikian, kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,447 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,841 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap peraturan organisasi, hadir tepat waktu, serta mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan

bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Tsuraya & Fernos, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia Safitri et al., 2024; Gorang et al., 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, tingginya tingkat disiplin pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pembangunan infrastruktur serta pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan yang efektif, penerapan aturan yang konsisten, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang adil agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Irian Sadipun Komber et al., 2024; Pahmi & Busman, 2022).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,444 dengan tingkat signifikansi 0,160, yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,123 menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa program pengembangan karir yang ada belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai secara individual. Kemungkinan kondisi ini dipengaruhi oleh masih terbatasnya kesempatan pengembangan karir, pelatihan, maupun promosi jabatan yang dirasakan oleh pegawai sehingga manfaatnya belum sepenuhnya dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, keberadaannya belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai apabila tidak didukung oleh sistem yang jelas, transparan, dan berkelanjutan (Nuralita & Nugraha, 2018; Viona et al., 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi tertentu, terutama ketika pegawai belum melihat adanya hubungan yang nyata antara prestasi kerja dan peluang

pengembangan karir. Dalam konteks Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, pegawai kemungkinan lebih terdorong oleh faktor kedisiplinan kerja dibandingkan peluang pengembangan karir dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi dan memperkuat sistem pengembangan karir melalui peningkatan akses pelatihan, pendidikan, sertifikasi kompetensi, serta mekanisme promosi yang berbasis merit agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa mendatang (Dwi Handoko et al., 2021; Sembiring et al., 2021).

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 93,576 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,874 menunjukkan bahwa sebesar 87,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi antara kedisiplinan kerja dan pengembangan karir yang saling mendukung. Kedisiplinan kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas profesionalnya (Ade Fitri et al., 2022; Syafrina Putri et al., 2023). Ketika kedua aspek tersebut diterapkan secara bersamaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Presilawati et al., 2022; Radyasasmita & Suryaningsih, 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja sekaligus mengembangkan program pengembangan karir yang terencana, adil, dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Irfan et al., 2023; Pahmi et al., 2024; Pahmi & Mahmud, 2021).

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,841 dan nilai Standardized Beta sebesar 0,846, lebih tinggi dibandingkan variabel pengembangan karir yang hanya memiliki koefisien regresi sebesar 0,123 dan nilai Beta sebesar 0,129. Selain itu, variabel kedisiplinan kerja juga terbukti signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,160. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat kedisiplinan kerja akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan perubahan pada pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan mengindikasikan bahwa dalam lingkungan Dinas PUPR Provinsi Papua Barat Daya, kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Harpis & Bahri, 2020; Riono et al., 2020) bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor-faktor lain karena secara langsung berkaitan dengan perilaku kerja sehari-hari pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih besar pada upaya peningkatan disiplin kerja melalui penguatan pengawasan, penegakan aturan secara konsisten, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Sanaba et al., 2022; Sismar et al., 2022).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran yang baik, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki

disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih teratur, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berkelanjutan perlu terus diperkuat melalui pengawasan, pembinaan, serta penegakan aturan yang adil agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Aulia Safitri, T., Wahyu Kuncoro, A., Kristanto, D., Ipmawan, H., Pakpahan, M., Jusmansyah, M., & Said, S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan). *JURNAL JUKIM*, 3(4), 1–6. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04>
- Beno, J., & Dody Nata, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gorang, A. F., Hermanyanti, H., Luisa Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Irfan, A., Nuryadin, A., Pahmi, P., & Alim, A. (2023). The Influence of Location and Price on Shopping Decisions at Practical Gelael Makassar. *Jurnal Economic Resources*, 6(1), 191–199.
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). Sumber Daya Manusia Papua: Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Nobel Managment Review*, 5(3), 282–291. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Pahmi, P., & Mahmud, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Outlet Penjualan Terhadap Peningkatan Pendapatan Kartu Perdana Pada Pt. XI Mitra Abadi Utama Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 1(1), 47–61.
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2024). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(3), 511–526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.

- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(1), 120–129. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.

- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Sismar, A., Wulandary, A., Sanaba, H. F., & Hidayat, R. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Laporan Keuangan dan Praktik Bisnis (Studi Pada UMKM di Kota Sorong). *FAIR: Financial and Accounting Research*, 2(2), 33–44.
- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Viona, O., Abunawas, A., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Yanita Senja, P. (2022). *Persepsi Karir Mahasiswa Manajemen Pariwisata Islam Selama Dan Setelah Pandemi Covid-19*. 10(1), 569.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>