Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

The Influence of Work Discipline and Career Development on The Bandung City Culture and Tourism Office

Anggita Mayang Safhira[1], Syarifuddin[2]
[1]Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anggitamayang@telkomuniversity.ac.id
[2]Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstract
To face this era, the Department of Culture and Tourism of the City of Bandung must make changes to work discipline and career development of its employees so that they can make their employees' performance better. The background in this study is to determine, analyze, and examine the influence of work discipline and career development on employee performance at the Bandung City Culture and Tourism Office. The research method used in this research is quantitative. The sample used is a saturated sample, with a total of 68 respondents. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, literature study. The data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the partial study show that work discipline has a positive and significant impact on employee performance, the value of tcount (3,708)> ttable (1.997). Partially, it is known that career development has a positive and significant effect on employee performance. It is obtained tcount (3,601) > ttable (1.997). Simultaneously, it is known that work discipline and career development have a significant effect on decisions 28,800 > Ftable (1,996. This shows that the influence of the independent variable, namely work discipline and career development on the dependent variable, namely employee performance is 47% while the remaining 53% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Employee Performance

Abstrak
Untuk menghadapi zaman ini, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung harus membuat perubahan pada kedisiplinan kerja dan pengembangan karir para karyawannya sehingga dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Latar belakang dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji pengaruh dari disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di peroleh nilai thitung (3,708) > ttabel (1,997). Secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di peroleh thitung (3,601) > ttabel (1,997). Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan 28.800 > Ftabel (1,996). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 47% sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terus berusaha dalam mengikuti perkembangan zaman di bidang kebudayaan dan pariwisata. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung harus mengandalkan berbagai asset yang di miliki, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia, karena Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap

perusahaan. Menurut [1] menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang dimana kemampuan anggotanya dimaksimalkan melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengoptimalan tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi termasuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan lain suatu perusahaan tidak jauh dari dampak kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan kerja para karyawannya juga dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir baik perusahaan maupun para karyawannya.

Menurut [2] pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan pelanggan. Sedangkan menurut Muslimin (2014) dengan pengembangan karier, pegawai akan semakin berkembang dan lebih kreatif, dimana akan berdampak pada Kinerja karyawan yang tinggi atas suatu tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan atas suatu tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilepaskan dari usahanya untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik. Keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan banyak ditentukan oleh pengembangan karier. Karyawan akan mempunyai kinerja tinggi, salah satunya dikarenakan adanya pengembangan karier yang memotivasi karyawan di dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan kerja para karyawannya juga dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir baik perusahaan maupun para karyawannya. Pelaksanaan disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sangat diperhatikan, karena apabila karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang meningkat maka kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung akan meningkat, begitupun juga jika disiplin kerja para karyawan menurun maka kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pun akan menurun juga. Disiplin kerja yang diterapkan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memiliki banyak kriteria tetapi salah satunya yaitu mengenai kehadiran para karyawannya. Untuk mengetahui dan memantau kehadiran karyawannya, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memakai sistem ERK (Electronik Remunerasi Kinerja).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas oleh penulis, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
b. Bagaimana Pengembangan Karir pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
c. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
d. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan adalah bentuk proses serta upaya dalam memilih, mengembangkan, memotivasi, dan menilai seluruh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam pencapaiaan tujuannya [4].

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menaati segala peraturan yang terdapat di perusahaan, baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, serta harus mau untuk menerima sanksi maupun hukuman jika melakukan suatu pelanggaran [5].

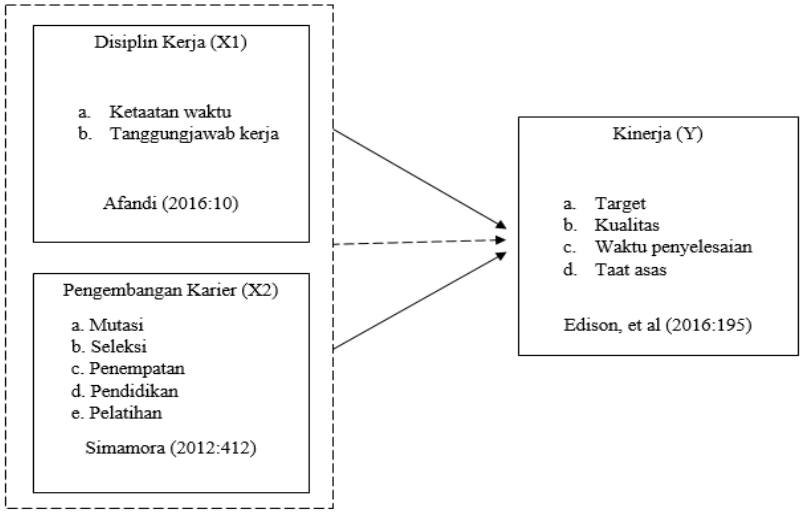
2.3 Pengembangan Karir

Proses pengembangan karier dapat diartikan sebagai usaha untuk memuaskan dirinya sebagai manusia, memperoleh hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat [4].

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu wujud dari kemampuan dalam bentuk hasil karya nyata yang merupakan hasil kerja yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Peneliti (2022)

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel tersebut maka dibutuhkan analisis regresi linier berganda ini. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.097	408		2.690	.009
	X1	.359	.097	.397	3.708	.000
	X2	.377	.105	.385	3.601	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Untuk menganalisis pengaruh antara Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}097 + 0{,}359X_1 + 0{,}377X_2}$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta adalah 1,097 yang menyatakan jika tidak ada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengembangan karir maka nilai konsisten dari kinerja karyawan adalah 1,097.
b. Nilai koefisien regresi X_1 (disiplin kerja) adalah 0,359 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan searah dengan variabel Y (kinerja karyawan) dan setiap pertambahan satu satuan X_1 (disiplin kerja) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,359.

c. Nilai koefisien regresi X_2 (pengembangan karir) adalah 0,377 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan searah dengan variabel Y dan setiap pertambahan satu satuan X_2 (pengembangan karir) akan meningkatkan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,377.

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.097	408		2.690	.009
	X1	.359	.097	.397	3.708	.000
	X2	.377	.105	.385	3.601	.001

a. Dependent Variable: Y

1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai thitung (3,708) > ttabel (1,997) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Hα diterima. Artinya bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2) Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai thitung (3,601) > ttabel (1,997) dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Hα diterima. Artinya bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.712	2	2.856	28.800	.000[b]
	Residual	6.446	65	.099		
	Total	12.157	67			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai fhitung 28.800 > Ftabel (1,996) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Hα diterima. Artinya bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karis (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685[a]	.470	.454	.314899	2.117

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,685 dan Rsquare (R2) adalah sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 47% sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnnya perihal pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan yang dimana dapat memberikan jawaban bagi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik.
b. Pengembangan Karir pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
c. Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
d. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

REFERENSI

[1] Edison, et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

[2] Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

[3] Muslimin, B. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 4, No 1 (2014).*

[4] Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

[5] Priansa. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.