

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KELURAHAN MERJOSARI KOTA MALANG JATIM**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

**MARTIO KAMRIZAL**

NIM. 2015120129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI**

**MALANG**

**2019**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN  
MERJOSARI KOTA MALANG JATIM**

Martio Kamrizal

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana

Tunggadewi Malang 2019.

Email : [martiokamrizal97@gmail.com](mailto:martiokamrizal97@gmail.com)

**RINGKASAN**

Dalam meningkatkan suatu pengembangan perlunya memperhatikan apa yang diperlukan dalam suatu instansi yang ada serta menaati aturan yang diberlakukan dan pemimpinnya harus lebih memperhatikan apa yang diperlukan pegawai untuk lebih meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga akan mendapatkan nilai baik pada instansi tersebut dan juga yang didapatkan oleh pegawai. Maka dari itu kaitannya suatu pengembangan dan disiplin pegawai akan meningkatkan instansi tersebut dan perhatian seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kantor Camat Merjosari Malang, Jawa Timur, sedang menyelidiki dan menganalisis bagaimana kemajuan karir dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan pada dasarnya bersifat positivis dalam filsafat. Dengan maksud dan tujuannya, teknik penelitian dapat dikatakan sebagai sarana ilmiah untuk mengumpulkan data. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), menghasilkan thitung 2,564 > ttabel 1,614 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,016 > 0,05 dan secara simultan variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). , dan kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya variabel pengembangan karir (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menghasilkan t hitung sebesar 0,845 t tabel 1,614 dan nilai probabilitas signifikan

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Tingkat persaingan yang semakin meningkat dan rumit pada masa globalisasi saat ini, membuat setiap kegiatan perlu meningkatkan faktor-faktor yang relevan dan meningkatkan daya tanggap agar dapat terus eksis dan berkembang (Sasingkelo, Kojo, Rumokoy, 2016). Misalnya memperhatikan kinerja pegawai guna dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai/sumber daya manusia, dengan cara memberikan motivasi maupun dukungan serta contoh gaya kepemimpinan yang baik kepada pegawai, sehingga lebih memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas kinerjanya. Kinerja pegawai diperkirakan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan standar sumber daya manusia. Tujuan dari setiap kegiatan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan pengembangan pribadi. Anda harus memiliki dan memahami gagasan daya saing jika ingin bertahan dalam lingkungan persaingan yang ketat. Kemampuan tinggi yang didukung oleh kinerja yang solid, menurut (Prihatminingtyas, 2015), tidak diragukan lagi akan meningkatkan kepuasan.

Sedangkan kinerja adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai tugas dan kewajibannya, menurut Mangkunegara (2012: 9). Setiap kegiatan atau organisasi

selalu mengharapkan agar personilnya yang berprestasi akan memberikan upaya terbaiknya dalam pekerjaannya dan mampu berkinerja lebih baik.

Konflik kerja, stres kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:133). Selain itu, faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai terhadap kondisi kerja, dan faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. Membayar pekerja secara adil dan sesuai dengan nilainya. Kinerja pegawai merupakan besarnya perkembangan yang dialami pegawai sebagai hasil usahanya untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja secara signifikan (Sinaga, Bahrum 2015).

Dalam meningkatkan suatu pengembangan perlunya memperhatikan apa yang diperlukan dalam suatu instansi yang ada serta menaati aturan yang diberlakukan dan pemimpinnya harus lebih memperhatikan apa yang diperlukan pegawai untuk lebih meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga akan mendapatkan nilai baik pada instansi tersebut dan juga yang didapatkan oleh pegawai, misalnya menaikkan jabatan melalui promosi kepada pegawai yang berhak mendapatkan jabatan tersebut. Maka dari itu kaitannya suatu pengembangan dan disiplin pegawai akan meningkatkan instansi tersebut dan perhatian seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Dari penelitian yang dilakukan bahwa kurangnya perhatian pemimpin dalam memperhatikan kinerja pegawainya, sehingga tidak adanya suatu pengembangan karir yang diinginkan pegawainya dan kurangnya kesempatan promosi dalam pengembangan karir suatu pegawai yang berdampak pada kurangnya kepuasan dalam suatu promosi yang diberikan serta kurangnya memberikan suatu motivasi

agar pegawai mempunyai suatu rencana pengembangan karir untuk kedepannya agar bisa menjadikan modal atau kesiapan untuk kedepannya nanti dan pentingnya pada sebuah instansi untuk pemimpin memperhatikan kedisiplinan yang harus lebih diterapkan pada instansi melalui perhatian pemimpin serta memberi contoh atau mengajak pegawainya untuk lebih mentaati aturan, maka akan berdampak baik pada kedisiplinan pegawai untuk lebih mentaati aturan instansi tersebut, sehingga bisa berdampak baik dan menjadi nilai positif untuk masyarakat yang ada.

Pada uraian diatas terkait latar belakang penulis akan melakukan penelitian di Kantor Kelurahan Merjosari dengan judul:

**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang Jatim”**

**1.2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan dilatarbelakangi permasalahan, maka masalah utama yang menjadikan perhatian pada riset ini adalah :

1. Bagaimana dampak pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang Jatim?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Kesesuaian dengan perumusan permasalahan diatas, maka tujuannya dari riset yang ingin tercapai adalah :

- Untuk mengetahui dan menganalisis dampak pengembangan karir dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang Jatim.

**1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun diantaranya melakukan adalah :

### 1. Bagi Akademik

- Mengembangkan pemikiran kritis dan wawasan pemanfaatan teori yang dipelajari pada mata kuliah yang diadopsi menjadi penelitian nyata.
- Menemukan akar penyebab masalah atau kegagalan dalam sistem evaluasi layanan berkelanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan temuan penelitian sebagai alat diagnostik. Hasilnya, pencarian alternatif terhadap solusi yang ada saat ini akan menjadi lebih sederhana.
- Temuan penelitian dapat dimanfaatkan untuk membuat rencana pembuatan sistem evaluasi pelayanan yang berkesinambungan.

### 2. Bagi Instansi

Untuk menjadi masukan kepada pihak instansi agar lebih memperhatikan tenaga kerjanya karena SDM Upaya yang berhasil juga akan membantu kecamatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan demi kelangsungan kantor kecamatan dalam jangka panjang.

### 3. Bagi Penulis

- Mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan meningkatkan wawasan penggunaan teori yang dipelajari pada mata kuliah yang telah diterima dalam penelitian dunia nyata. - Meningkatkan pemahaman penulis tentang lingkungan kantor dan memperluas pengetahuan khususnya pada bidang yang berkaitan dengan dampak disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

- Temuan penelitian dapat digunakan sebagai alat diagnostik untuk mengidentifikasi akar penyebab masalah atau kegagalan dalam sistem evaluasi layanan berkelanjutan. Hasilnya, pencarian alternatif terhadap solusi yang ada saat ini akan menjadi lebih sederhana.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian dengan judul yang sama dan fokus pada pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai pedoman atau sumber tambahan.

### **1.5. Asumsi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengasumsikan bahwa setiap kegiatan dalam mencapai tujuannya dengan membangun sumber daya manusianya yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini pada setiap kegiatan memberikan pengembangan atau perhatian terhadap pegawainya sehingga mampu membuat kinerja pegawai lebih baik untuk meningkatkan karirnya. Keberhasilan pada kegiatan tidak luput dari kerja keras pegawainya, maka yang terkait harus memberikan perhatian kepada setiap pegawainya sehingga semakin baik memberikan meningkatkan kerja semakin baik pula kinerja pegawai.

### **1.6. Definisi Operasional**

Signifikansi variabel (sebagaimana diuraikan dalam definisi konsep) secara operasional, praktis, dan aktual dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Variabel independen dan variabel dependen merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penjelasan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian dalam kaitannya dengan indikator-indikator yang menyusunnya diberikan oleh definisi operasional variabel penelitian. Tabel berikut menunjukkan definisi operasional penelitian ini:

**Tabel 1. Definisi variabel bebas (X)**

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Pengembangan karir( $X_1$ )	suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para pegawai, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Exposure</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> <li>4. Peningkatan Kemampuan</li> <li>5. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>6. Pengetahuan tentang pendidikan</li> <li>7. Kesempatan untuk tumbuh</li> <li>8. Dukungan dari atasan</li> <li>9. Pembimbing dan sponsor</li> <li>10. Pengembangan</li> </ol>

		individu
Disiplin (X <sub>2</sub> )	tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu</li> <li>2. Teladan</li> <li>3. Komitmen kerja</li> <li>4. Taat aturan</li> <li>5. Sikap dan perilaku</li> <li>6. Saling bantu</li> <li>7. Disiplin waktu</li> <li>8. Solidaritas kerja</li> <li>9. Sanksi kerja</li> <li>10. Keadilan</li> </ol>

**Tabel 2. Definisi operasional variabel terikat (Y)**

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kinerja pegawai (Y)	suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kehadiran</li> <li>3. Efektivitas</li> <li>4. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> </ol>

	didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Komitmen</li><li>6. ketelitian</li><li>7. Tepat waktu</li><li>8. Kerjasama</li><li>9. Tanggung jawab</li><li>10. Pemecahan masalah bersama</li></ol>
--	---	---

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal :

Agung Setiawan. 2013. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013.

Alvis Rozani (2011). *Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berpersatasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci. Penelitian. Universitas Bung Hatta 2010. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol.2 No 3 Desember 2010.

Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015.

Atmanegara, Ni Made Candra Megita. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Singaraja. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Jurnal Ilmu Manajemen, No. 1, Vol 4 (2014). Di akses tanggal 15 Desember 2014.

Bahrum, S, P & Sinaga, I, W. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol 3. No 2. Hal, 135-141.

Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin kerja Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.11 No. 2, Oktober 2010; 117124.

Prihatminingtyas B, R Y Susanto 2015, *The Business Opportunity of Micro Industry of Crispy Chicken and Crispy Salty Fish in Malang City, Indonesia*. International ournal of Ecoomic, commerce & management ISSN (2348 –

0386, (Online) IJEM.co.uk/wp-content/uploads/2015/02/3237.pdf Volume II Issue 2 .<http://IJECM.co.uk/volume-iiiissue2/>

Runtunuwu, Hiskia Jonest. 2015. *Pengaruh Disiplin Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Emba* ISSN 2303-11, Vol 3 No 3 (2015).<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/9313/8887>. Diakses tanggal 21 Desember 2015. Hal 81-89.

Sasingkelo, R. Kojo, C. Rumokoy, F. S. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. pada PT, Horigichi Sinar Insani. *Jurnal Emba*. Vol 4. No 4:2107-2114.

Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai*. Dinas Pendidikan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni.

#### **Buku :**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arif. Ramdhani 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.

Audra Bianca dan Wahyu Susihono. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.

Diana Puspita Sari dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Bank Mandiri cabang Daan Mogot Jakarta.

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.

Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.