

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam

Montela Noverahman¹, Ramdhani Bayu Putra², Muhamad Fikri Ramadhan³, Yulasm⁴.

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK

² Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia YPTK

*montela47@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. Metode yang digunakan adalah Structur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 56 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Pengembangan karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Abstract: Montela Noverahman, 19101155310613, majoring in management in 2019, the effect of career development and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable, under the guidance of Mr. Ramdani Bayu Putra, S.E., M.M and Mr. Muhamad Fikri Ramdhan, S.E., M.M. This study aims to determine how much influence career development and work discipline have on employee performance through work motivation as an intervening variable at office BPBD Kabupaten Agam. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 56 respondents. The results of data analysis concluded that there was a positive and significant influence on career development on work motivation. There is a positive and insignificant effect of work discipline on work motivation. There is a positive and significant influence of career development on employee performance. There is a positive and insignificant effect of work discipline on employee performance. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance. There is a positive and significant influence of career development on employee performance through work motivation. There is a positive and insignificant effect of work discipline on employee performance through work motivation.

Keywords: Career Development, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

Menurut (Avriani et al., 2021) Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut (Ramli & Yudhistira, 2018a) pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan. Dalam banyak organisasi,

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja. Untuk mendorong program pengelolaan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Menurut (Adhitya, 2021) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun. Selain dari pengembangan karir, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai sangat penting diperhatikan di lingkungan organisasi karena dapat menciptakan perilaku positif dalam diri pegawai yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dari pegawai. Dimana disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan taat, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

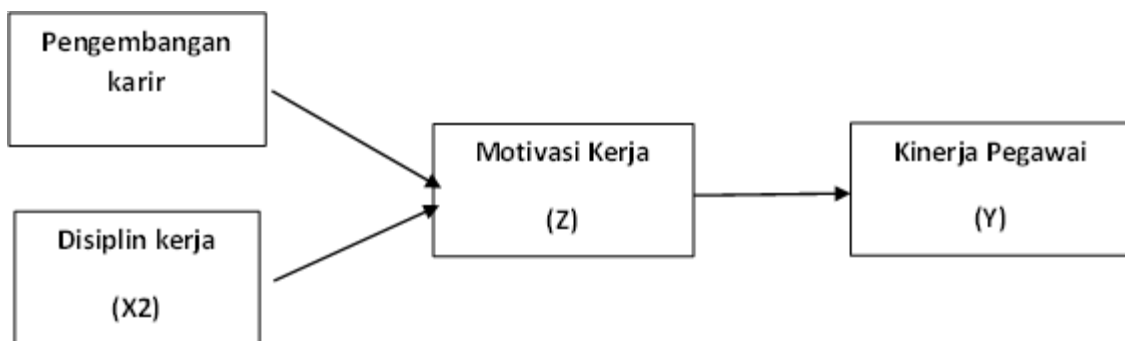
Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tidak baik dan akan berimbas kepada penurunan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Mittra Candana et al., 2020) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Anshari et al., 2022) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan karir dalam menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan tercipta situasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan prospek kinerja pegawai..

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya pengembangan karir (X1), dan disiplin kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor BPBD Kabupaten Agam.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.

H2: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.

H3: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H5: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

H6: Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

H7: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

2.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan;

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
2. Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada karyawan guna mendapatkan data yang lebih baik.

2.2 Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data

dengan mempelajari buku-buku literatur seta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Data Primer

Data primer (Hermawan, 2018) yaitu data atau informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi. Seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara pihak-pihak terkait.

3.2 Data Sekunder

Data sekunder (Rizal et al., 2015) yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada beberapa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data Kantor BPBD Kabupaten Agam yang berkaitan dengan penelitian ini.

Berdasarkan pendapat (Putri & Utami, 2017) dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap karyawan baik tidaknya ataupun meningkat tidaknya kinerja dari suatu karyawan dimana hasil dari kinerja tersebut memengaruhi keberlangsungan organisasi/perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat (Sari, 2018) dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Dan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat (Ramli & Yudhistira, 2018) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

merupakan sikap dan perilaku individu berupa ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan/instansi dan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan (Fajrin & Susilo, 2018) dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Agam adalah sebuah Kabupaten yang terletak di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1998, ditetapkan pada 7 Januari 1998, ibukota Kabupaten Agam secara resmi dipindahkan ke Lubuk Basung. Sejak tahun 2008 dibentuk BNBP ditingkat pusat, sedangkan di Provinsi dan Kabupaten/Kota

dibentuk BPBD. (Lestari & Alhadi, n.d.). Pembentukan lembaga tersebut merupakan amanat Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Badan tersebut dibentuk untuk membantu masyarakat dalam rangka menanggulangi masalah kebencanaan yang terjadi.

Maka dalam rangka pelaksanaan UU Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana dibentuklah BPBD Kabupaten Agam. Badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Agam terbentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana.

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang melekat pada diri pegawai dan pegawai yang ada di lingkungan BPBD Kabupaten Agam, yang dalam hal ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan penghasilan.

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	62.50
2	Perempuan	21	37,50
Total		56	100.00

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat laki-laki 35 orang (62,5%) dan perempuan sebanyak 21 orang (37,5%), Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai di lingkungan

BPBD Kabupaten Agam adalah laki-laki sebanyak 35 orang.

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	6	10.71
2	26-35 Tahun	23	41.00
3	36-45 Tahun	18	32.14
4	>46 Tahun	9	16.00
Total		56	100.00

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 6 orang (10,71%), 26-35 tahun sebanyak 23 orang (41%), 36-45 tahun sebanyak 18 orang (32,14%) dan >46 tahun 9 orang (16%) sebanyak. Hal ini menunjukkan mayoritas usia pegawai BPBD

Kabupaten Agam adalah 26-35 tahun sebanyak 23 orang.

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Data Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	5	9.00
2	D3	15	26.78
3	S1	30	53.50
4	S2	6	10.71
Total		56	100.00

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang (9%), D3 sebanyak 18 orang (26,78%), S1 sebanyak 30 orang (53,5%) dan S2 sebanyak 6 orang (10,71%). Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas Pendidikan terakhir rata-rata pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Agam adalah S1 sebanyak 30 orang.

Hasil distribusi frekuensi responden menurut masa kerja dapat dilihat tabel:

Tabel 4. Data Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	19	34.00
2	6-10 Tahun	22	39.28
3	11-20 Tahun	11	11.64
4	>20 Tahun	4	7.16
Total		56	100.00

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang masa bekerja 0-5 tahun sebanyak 19 orang (34%), 6-10 tahun sebanyak 22 orang (39,28%), 11-20 tahun sebanyak 11 orang (11,64%) dan >20 tahun sebanyak 4 orang (7,16%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja rata-rata pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Agam 6-10 tahun sebanyak 22 orang.

Hasil distribusi frekuensi responden menurut penghasilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Data Penghasilan

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 2 juta	11	19.64
2	2 juta -5 juta	23	41.00
3	5 juta -10 Juta	17	30.35
4	>10 juta	5	9.00
Total		56	100.00

Sumber: Data Primer (Diolah)

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat berpenghasilan yang < 2 juta sebanyak 11 orang (19,64%), 2-5 juta sebanyak 23 orang (41%), dan 5 juta-10 juta sebanyak 17 orang (30,35%) dan >10 juta sebanyak 5 orang (9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penghasilan rata-rata pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Agam adalah 2 juta – 5 juta sebanyak 23 orang.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu

dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural pada tabel 6.

Tabel 6. Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample	Standar Deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja	0.589	0.142	4.141	0.000	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.358	0.142	2.518	0.012	Hipotesis Diterima
Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.061	0.048	1.267	0.206	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.070	0.047	1.503	0.134	Hipotesis Ditolak
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.878	0.049	17.889	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh konstruk pengembangan karir dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk melihat hubungan atau kuualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6,7, berikut ditampilkan *Path analisis* untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai BPBD Kabupaten Agam, sebagai berikut:

Tabel 7. Result For Path Analysis

Uraian	Original Sample	Standar Deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.517	0.117	4.430	0.000	Hipotesis diterima
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.315	0.320	2.316	0.021	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 7 terlihat hasil pengujian hipotesis *path analysis* penelitian dimulai dari hipotesis ke enam dan ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan pengaruh konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 4,141 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukti, 2018) dan (Mahendra & Surya, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 2,518 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) dan (Pusriadi & Darma, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam.

Dimana t-hitung 1,267 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,206 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) dan (Pusriadi & Darma, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 1,503 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,134 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustiani & Sadana, 2019) dan (Nurjanah et al., 2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 17,889 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2017) dan (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017) bahwa terdapat positif yang signifikan motivasi kerja.

6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

melalui motivasi kerja pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 4,430 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Papatungan et al., 2021) dan (Hayya, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja
Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai di BPBD Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 4,430 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adianita et al., 2017) dan (Amelia, 2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.
6. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Agam

5.2 Saran

Kantor BPBD Kabupaten Agam dapat memberi pelatihan dan pendidikan kepada semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah secara bergantian hingga semua pegawai dapat meningkatkan kapabilitasnya masing-masing.

Kantor BPBD Kabupaten Agam sebaiknya melakukan monitoring secara mendadak untuk mengetahui bagaimana sebenarnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhitya, W. R. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai*. 3(1), 28–41.
- [2] Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. 2017. *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya*

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 17(1), 199. https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id*
- [3] Agustiani, F. N., & Sadana. 2019. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 100–131.*
- [4] Amelia, S. 2015. *Pengaruh Servant Leadership dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*
- [5] Anshari, S. S. al, Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. Journal of Law and Economics, 1(1), 42–50. https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.39*
- [6] Avriani, E., Bayu Putra, R., & Ekonomi dan Bisnis, F. 2021. *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya. Jurnal Pundi, 05(02). https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.370*
- [7] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 117–124.*
- [8] Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB). https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6*
- [9] Hayya, Y. M. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia.*
- [10] Hermawan. 2018. *Pengaruh Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*
- [11] Lestari, A., & Alhadi, Z. (n.d.). *Efektivitas Kapasitas Kelembagaan Badan `Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Barat Dalam Mengurangi Risiko Bencana.*
- [12] Mahendra, I., & Surya, I. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(9), 242659.*
- [13] Mitra Candana, D., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. 2(1). https://doi.org/10.31933/JEMSI*
- [14] Mukti, A. H. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya. 1, 19–26.*
- [15] Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. 2017. *Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan*

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

- Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- [16] Paputungan, P., Tangkudung, J. P. M., & Runtuwene, A. 2021. *Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PLN Molibagu*. *Journal ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4), 1–7.
- [17] Pusriadi, T., & Darma, D. C. 2020. *Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi pada Karyawan PT. Bintang Wahana Tata*. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- [18] Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800–4828.
- [19] Putri, Y., & Utami, H. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- [20] Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. 2017. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- [21] Ramli, A. H., & Yudhistira, R. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- [22] Rizal, A., Sukoco, F., Wi, M. G., Endang, N. P., & Zahroh, Z. A. 2015. *Pengelolaan Modal Kerja Usaha Mikro Untuk Memperoleh Profitabilitas (Studi pada UD. Warna Jaya Periode 2011-2013)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol (Vol. 22, Issue 1). www.bps.go.id
- [23] Sari, V. N. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang*. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 51–58.
- [24] Setiawan, A. 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191–203.