

PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKOLAH TINGGI SANDI NEGARA

Mardiana Israkiyah Hutagalung¹, Kasmir²

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email: ira.hutagalung04@gmail.com

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email: kasmirpos@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work load, career development and discipline on the performance of civil servants at National Crypto Institute. Research data from questionnaire and secondary data. The sampling method used was probability sampling. From a population of 133 people, 100 people become the sample. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The result showed that work load, career development and discipline simultaneously are having significant influence to the performance of civil servants at National Crypto Institute. Partially work load and discipline has positive significant effect on the performance, while career development has a significant negative effect. Discipline is the biggest significant variable in influencing the performance of civil servants at National Crypto Institute while work load has medium significant variable in influencing the performance.

Keywords : *Work Load, Career Development, Discipline, Performance, National Crypto Institute*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuat pengaruh variabel beban kerja, pengembangan karier, disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Tinggi Sandi Negara. Data penelitian merupakan data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder. Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Dari populasi PNS di STSN yang berjumlah 133 orang, maka 100 orang diambil menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karier dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karier berpengaruh signifikan negatif. Disiplin kerja merupakan variabel bebas dengan pengaruh terkuat terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan beban kerja memiliki kekuatan yang sedang terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Kata kunci : *Beban Kerja, Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekolah Tinggi Sandi Negara*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan

oleh perguruan tinggi (UU 20 Tahun 2003, pasal 19, ayat (1)).

Pendidikan tinggi harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat

beradaptasi dengan lingkungannya dan mampu bekerja secara profesional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pendidikan tinggi kedinasan sebagai bagian dari pendidikan tinggi berupaya mengakomodir tujuan tersebut melalui pendidikan praktis yang berorientasi pada kebutuhan nyata dari para pengguna di lingkungan instansi pemerintah. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 29 ayat (1) disebutkan bahwa Pendidikan Kedinasan merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen dan ayat (2) menyebutkan pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai dan calon pegawai negeri suatu departemen atau lembaga pemerintah nondepartemen.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini dijelaskan dalam Rivai dan Sagala (2009:549), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Wibowo (2010:5) kinerja karyawan merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan dan kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Dalam hal ini, semakin tinggi atau semakin

baik kinerja karyawan suatu perusahaan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Menurut Sunyoto (2012:15), kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN) adalah perguruan tinggi kedinasan yang dimiliki oleh Lembaga Sandi Negara (Lemsaneg), Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK). STSN merupakan perguruan tinggi kedinasan yang memiliki kampus dan asrama sendiri. STSN didirikan melalui Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 2003 (merupakan peningkatan status dari Akademi Sandi Negara yang telah berdiri sejak tahun 1974).

Berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (UU Dikti) khususnya Pasal 52, ayat 2 “Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar pendidikan tinggi.” Evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat 2 UU Dikti di atas dapat dilakukan dengan evaluasi diagnostik, evaluasi formatif, evaluasi sumatif serta Audit Mutu Internal (AMI). AMI merupakan bagian dari siklus penjaminan mutu yang sangat penting. Sebagai salah satu Pendidikan Tinggi di Indonesia, STSN sebagai bagian dari pendidikan tinggi telah melakukan kegiatan AMI sebagai bentuk evaluasi kinerja Pendidikan Tinggi. Adapun hasil AMI STSN Tahun 2014 dan 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Capaian Kinerja AMI STSN Tahun 2014 dan 2015

No	Unit Kerja	2014			2015		
		Capaian	Indeks Kinerja	Peringkat	Capaian	Indeks Kinerja	Peringkat
1	Jurusan MP	63,89%	2,5	4	52%	3,2	5
2	Jurusan TP	55,56%	2,2	6	44%	3,2	7
3	PPM	35,3%	1,4	10	17%	1,83	9
4	AAK	76,66%	3,1	2	64%	3,4	2
5	AK	84,37%	3,4	1	95%	4	1
6	TU	52,5%	2,1	7	27%	2,7	8
7	TU (Keuangan)	58,33%	2,3	5	-	-	-
8	Urdal	48,91%	1,9	9	46%	3,2	6
9	Laboratorium	51,56%	2,1	8	57%	3,48	4
10	Perpustakaan	70,83%	2,8	3	63%	3,43	3

Sumber: Unit AMI STSN (2017)

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, *pra-research* awal dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan survey kepada 32

(tiga puluh dua) orang pegawai STSN yang menjadi objek pada penelitian ini. Berikut adalah beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil *pra-research* 2017.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil STSN

No	Indikator Masalah pada STSN	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Beban Kerja	11	34.37
2	Pengembangan Karier	9	28.12
3	Disiplin Kerja	7	21.88
4	Gaya Kepemimpinan	2	6.25
5	Kompensasi	2	6.25
6	Lingkungan Kerja	1	3.1
	Total	32	100

Sumber: Hasil *Pra-Research* (2017)

Berdasarkan hasil *pra-research* awal diketahui bahwa faktor-faktor yang secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Beban Kerja, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja. Hasil tersebut menjadi rujukan bagi peneliti untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Permasalahan selanjutnya adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian sebelumnya (*research gap*). Pada penelitian yang dilakukan oleh terdapat perbedaan hasil yang diperoleh yaitu hasil penelitian dari Syed Saad (2011) dan Harden (2014) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Ahmad Ahid (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian terkait lainnya yang diperoleh yaitu penelitian yang dilakukan

oleh Zella Rifqi (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh Irene (2016) dan Regina (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nicholas (2016) dan Mary (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian Levita, dkk (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin dan kinerja. Berdasarkan hasil *Pre research* dan *Gap Research* yang ditunjukkan tersebut, maka dalam hal ini penulis perlu melakukan penelitian yang lebih dalam untuk dapat membuktikan apakah benar terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari 3 faktor tersebut terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN). Terkait dengan hal ini tersebut diatas, maka penulis menuangkan permasalahan tersebut kedalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Sandi Negara.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah yang akan menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN ?
- 2) Apakah Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN ?
- 3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN ?
- 4) Apakah beban kerja, pengembangan karier dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN?

II. KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Definisi Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Kasmir (2016:40) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan: 1997). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008).

2. Definisi Pengembangan Karier

Karier menurut Bernardin (2010:107) adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan, sedangkan menurut Mathis (2011:7), karier merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Ivancevich (2011:462) mengemukakan bahwa “*a career is an ongoing sequence of work-related activities. It is work related not something that occurs in isolation*”. Menurut Kasmir (2016:151) Karier adalah jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama pegawai bekerja.

Menurut Rachman (2016:169) karier mengandung dua fokus utama, yaitu: (1) fokus internal (2) fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang kariernya. Sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduki oleh seorang pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka karier dapat diartikan sebagai suatu rangkaian posisi seseorang berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan sepanjang hidupnya. Gomes (2010:267) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah “*is not a one-shot training program or career-planning workshop. Rather, it is an ongoing organized and formalized effort that recognized people as a vital organizational resources*”.

Definisi yang semakna bahwa pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2010:243). Berdasarkan Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 35/Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan pola karier PNS, alur pengembangan karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat

dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi. Pengembangan karier juga dapat didefinisikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai, 2015:212). Menurut (Rachman, 2016:170) Pengembangan karier adalah *outcomes* yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier institusi (organisasi).

3. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menurut Mondy and Noe (2010:75), diartikan sebagai keadaan dimana pegawai mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Menurut Byars and Rue (2006:132), mendefinisikan disiplin organisasi sebagai tindakan yang diambil untuk mengatasi pegawai yang telah melanggar peraturan organisasi atau pegawai yang kinerjanya mulai merosot hingga suatu titik tertentu dimana tindakan perbaikan diperlukan.

Menurut Simamora (2007:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015:315).

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sutrisno (2011:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Fowers (2008:629) menjelaskan bahwa: "*Discipline is the suppression of base desires, and is usually understood to be synonymous with self control restraint and control. Discipline is when one uses reason to determine the best course of action regardless of one's desires*". Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009:290).

4. Definisi Kinerja

Kinerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Ivancevich (2011:251), "*Performance is a set of employee work-related behaviours designed to accomplish organizational goal*". Kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja pada hakikatnya merupakan hasil unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

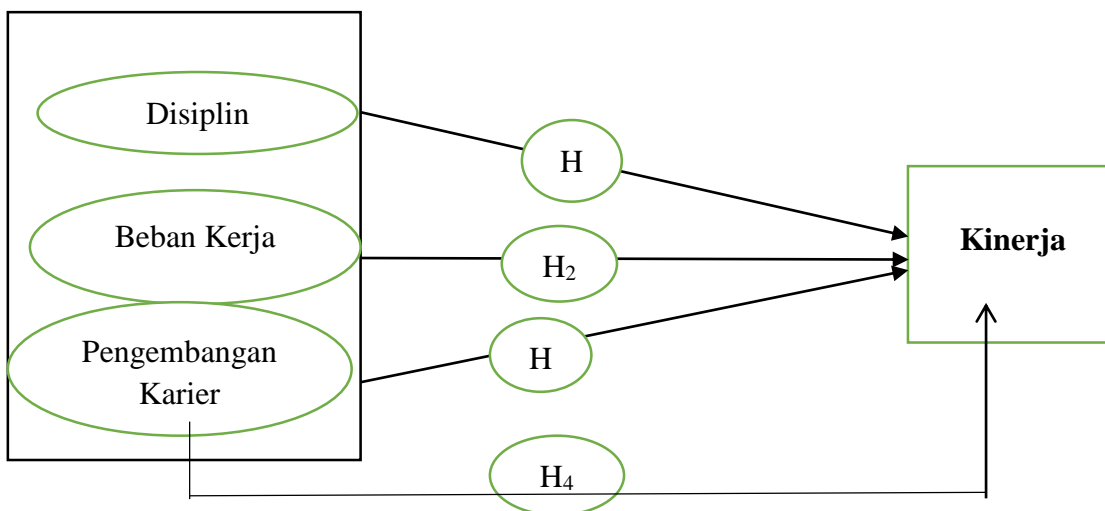
Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku

dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2010:41). Konsep kinerja menurut Quick and Nelson (2012:184), “defining performance is a prerequisite to measuring and evaluating performance on the job”. Mendefinisikan kinerja sebagai prasyarat mengukur dan mengevaluasi kinerja dalam pekerjaan. Dalam hal ini kinerja harus didefinisikan secara jelas dan dipahami oleh pegawai dengan harapan dapat melakukan yang terbaik di tempat kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2011:71) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau pegawai, yaitu: kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis awal dalam penelitian kali ini ditetapkan sebagai berikut :

- 1) H₁ Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN
- 2) H₂ Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN

- 3) H₃ Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN
- 4) H₄ Terdapat pengaruh beban kerja, pengembangan karir, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN

III. METODE

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif analitik. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey. Data yang diperoleh menggunakan data kuantitatif yang bersifat terstruktur, dengan menggunakan skala likert 1-5, dari sangat

setuju sampai tidak setuju. Pada penelitian ini mengkaji Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah untuk menjelaskan konsep suatu variabel yang dapat diukur dengan parameter pengukurannya.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel / Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1 <i>Quality of Work</i>	a. Kualitas pekerjaan b. Ketepatan pekerjaan	Skala Ordinal
	2 <i>Quantity of Work</i>	a. Jumlah target b. Pencapaian target/jumlah produk yang dihasilkan sesuai target	
	3 <i>Promptness</i>	a. Efektivitas waktu b. Pekerjaan tidak menumpuk/terbengkalai	
	4 <i>Spirit of work, cooperation and presence</i>	a. Sikap positif dan optimis dalam bekerja b. Kerjasama dengan rekan kerja c. Tidak bolos kerja	
	5 <i>Effectivity and Efficiency</i>	a. Nihil kehilangan jam kerja b. Sesuai Kompetensi c. Hubungan kerja yang baik antar unit kerja	
Beban Kerja (X1)	1 <i>Time Load</i>	a. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan	Skala Ordinal
		b. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	
		c. Waktu yang dibutuhkan untuk memonitoring pekerjaan yang dilakukan	
	2 <i>Mental Effort Load</i>	a. Kemampuan berfikir yang digunakan dalam melakukan pekerjaan	
		b. Tingkat ketelitian yang digunakan dalam bekerja	
		c. Pengambilan keputusan disaat terjadi masalah atau kesalahan dalam bekerja	
3 <i>Psychological Stress Load</i>	a. Merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan tersebut b. Tingkat risiko dari kesalahan dalam melakukan pekerjaan c. Merasa putus asa karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik		
Pengembangan Karier (X2)	1 Pengembangan karier individu	a. Prestasi Kerja b. Kesetiaan terhadap organisasi c. Peluang untuk tumbuh	

Variabel / Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
	2 Pengembangan karier yang didukung departemen SDM	a. Tersedianya informasi tentang karier yang ada	Skala Ordinal
		b. Perencanaan karier	
	3 Peran pimpinan dalam pengembangan karier	a. Dukungan oleh pimpinan tingkat atas	
		b. Dukungan oleh pimpinan tingkat menengah	
4 Peran umpan balik terhadap pengembangan karier	a. Terdapat umpan balik terhadap karier		
	b. Ada tindakan selanjutnya untuk dilaksanakan		
Disiplin Kerja (X3)	1 Tujuan dan kemampuan	a. Mengetahui tujuan pekerjaan	Skala Ordinal
		b. Merasa kemampuan sesuai kebutuhan pekerjaan	
	2 Keteladanan pimpinan	a. Merasa pimpinan memberikan teladan	
		b. Menjadikan pimpinan sebagai <i>role model</i> /panutan	
	3 Balas jasa	a. Mendapatkan balas jasa dari kantor yang sesuai	
		b. Mendapatkan hak pegawai yang sesuai	
	4. Keadilan	a. Merasakan kesamaan perlakuan oleh organisasi	
		b. Merasakan disiplin dilaksanakan oleh seluruh pegawai	
5. Pengawasan Melekat	a. Mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan	Skala Ordinal	
	b. Mendapatkan pengawasan terhadap kinerja		
6. Sanksi	a. Tidak mendapatkan sanksi atas pelanggaran disiplin		
	b. Menghindari sanksi disiplin		
7. Ketegasan	a. Merasakan adanya konsistensi penegakan disiplin		
	b. Merasakan adanya kepastian penegakan disiplin		
8. Hubungan Kemanusiaan	a. Menjaga ketentraman dengan rekan kerja		
	b. Menjaga ketertiban lingkungan kerja		

(Sumber: Data diolah, 2017)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi (baca:penyamarataan) yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan

sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Berikutnya populasi yang ada diambil sampel dengan

menggunakan cara *simple random sampling* dan jumlah responden yang dijadikan sample dihitung berdasarkan rumus *Slovin* dan *Sevilla* dalam Masyhudzulhak (2016:43) Pengambilan sampel ditujukan kepada PNS di STSN dengan populasi 133 pegawai. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 pegawai.

D. Metode Analisis Data

Setelah melakukan pemilihan sampel, membuat sebuah pemodelan, menentukan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, dan membuat

hipotesis, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dengan menggunakan metode statistik melalui *SPSS for Windows 22*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu tahapan berupa uji-*uji* penelitian, tahapan analisis regresi penelitian dan tahapan korelasi antar dimensi. Uji-*uji* penelitian terdiri dari uji kualitas data (uji validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heterokadestisitas) dan uji hipotesis (berupa uji *f*, uji *t* dan koefisien determinasi).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,091	0,306		3,570	0,001
	Beban Kerja (X1)	0,287	0,074	0,328	3,867	0,000
	Pengembangan Karier (X2)	-0,003	0,068	-0,004	-0,41	0,968
	Disiplin Kerja (X3)	0,445	0,074	0,511	5,997	0,000

a. Dependent Variable : Kinerja

(sumber: Data diolah, 2017)

Tabel 5. Uji F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.098	3	1.366	28.752	.000 ^b
	Residual	4.561	96	.048		
	Total	8.659	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

(sumber: Data diolah, 2017)

Berdasarkan kedua tabel di atas, berikut adalah penjelasan dari hasil uji hipotesis penelitian:

H.1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS di STSN

Berdasarkan Tabel 5, untuk variabel Beban Kerja (X_1) terlihat nilai *Significance* sebesar 0.000 karena nilai di bawah 0.05 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji *t* adalah, nilai tabel *t* pada alpha (*two tail*) $df = n-2 = 100-2 = 98$ adalah 1,98477,

sedangkan nilai *t* hitung pada tabel 3 di atas sebesar uji $t = 3,867$. berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian menunjukkan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H.2. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja PNS di STSN

Berdasarkan Tabel 5, variabel Pengembangan Karier terlihat nilai *Significance* sebesar 0,968 karena

nilai di atas 0, 05 maka dapat dikatakan tidak signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (*two tail*) $df = n-2 = 100-2 = 98$ adalah 1, 98447, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.13 di atas sebesar uji t = - 0, 41 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian menunjukkan Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H.3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS di STSN

Berdasarkan Tabel 5, variabel Disiplin Kerja terlihat nilai Significance sebesar 0, 000 karena nilai di bawah 0, 005 maka dapat dikatakan signifikan. Pengujian dengan menggunakan uji t adalah, nilai tabel t pada alpha (*two tail*) $df = n-2 = 100-2 = 98$ adalah 1, 98447, sedangkan nilai t hitung pada tabel 5.16 di atas sebesar uji t = 5, 997. berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H.4. Beban kerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja PNS di STSN

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa pengaruh variabel Beban Kerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN secara simultan. Nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan untuk tingkat signifikansi alpha sebesar 0.05 *two tailed* pasti signifikan. Sedangkan, untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} sebesar 28, 752, F_{tabel} adalah 2,70 (lihat pada Tabel F), dengan demikian didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28, 752 > 2, 70) maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di STSN.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa kesimpulan pada penelitian ini.

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Beban Kerja baik maka Kinerja juga.
- 2) Pengembangan Karier berpengaruh namun negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, artinya jika Pengembangan Karier meningkat maka Kinerja akan menurun.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika Disiplin Kerja baik maka Kinerja juga baik.
- 4) Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa *R Square* atau koefisien determinan sebesar 0, 473 atau 47, 3%, menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini (yakni independen Beban Kerja (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3)) sebesar 47, 3%, dan masih ada pengaruh dari faktor lainnya yaitu sebesar 52, 7%.

B. Saran

Saran bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

- 1) Mengacu pada hasil penelitian, maka pada variabel Beban kerja, dimensi yang memiliki nilai kecil adalah dimensi *Time Load* terhadap dimensi *Spirit of work, cooperation and presence*. Hal tersebut menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas

tidak berpengaruh cukup kuat terhadap semangat pegawai untuk melaksanakannya. STSN sebagai organisasi, dapat memonitor secara simultan setiap tahap pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan. Proses monitoring dilakukan sepanjang waktu pekerjaan berjalan, tidak hanya menunggu sampai dengan pekerjaan tersebut selesai. Pentingnya menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak positif bagi organisasi itu sendiri. Apabila pegawai optimis, mau bekerja sama, pantang menyerah maka pegawai tersebut memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2) Pengembangan karier pada STSN dimensi yang menjadi perhatian adalah dimensi peran umpan balik terhadap pengembangan karier terhadap *Quantity of Work*. Organisasi harus menyusun pola perencanaan yang sistematis dan komprehensif dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai sehubungan dengan tingkat pengetahuan, kompetensi, tanggung jawab, dan perilaku, serta harus dapat memotivasi pegawai sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan serta meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, melakukan perubahan dan peningkatan secara berkesinambungan khususnya masalah pengembangan karier dengan menganalisis kebutuhan pegawai, pemetaan jalur karier yang sesuai, penilaian kinerja dan tujuan karier mencapai sasaran organisasi. Pelaksanaan peraturan yang

berkaitan dengan pengembangan karier hendaknya bersifat obyektif dan transparan.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian, dimensi yang memiliki nilai terkecil adalah ketegasan terhadap *Quality of Work*. Melakukan pemberian penghargaan, khususnya terkait aspek kedisiplinan. Bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan benar-benar bisa menjadi teladan dapat diberikan penghargaan, sehingga kedisiplinan dalam institusi tetap terjaga dengan baik. Selanjutnya diberikan sanksi yang tegas oleh pimpinan sesuai peraturan yang berlaku sehingga dapat membuat jera pelanggaran disiplin agar tidak mengulangi perbuatannya. Dengan adanya ketegasan dari pimpinan serta peraturan yang ditegakkan tanpa perbedaan diharapkan kualitas atau mutu pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai standar akan tercapai.

Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas, menunjukkan adanya keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

- 1) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan sampel yang lebih besar untuk menghasilkan penelitian yang lebih kuat.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain selain beban kerja, pengembangan karier, dan disiplin kerja yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai seperti kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan faktor lain yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharaimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rhinneka Cipta.
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce C.A. 2010. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Mc. Graw Hill inc. Singapore.
- Byars, Lloyed L. dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resources Management*, 8th Edition. McGrawhill.
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature. Defense Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada*.
- Colquit, LePine, Wesson, 2015. *Organizational Behaviour*, Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Davis, Keith & John W. Newstorm. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. PT. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management*.: PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Dubrin, Andrew J. 2006. *Leadership* (Terjemahan). Prenada Media. Jakarta.
- Fowers, Blaine J., 2008. *From Continenence to Virtue: Recovering Goodness, Character Unity and Character Types for Positive Psychology, Theory and Psychology*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, C. Faustino. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M. 2011. *Organizational Behaviour & Management*. Mc Graw Hill. Singapore.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behaviour*. 8th Edition. McGraw-Hill. Boston.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management 13th Edition*. South-Western Cengage Learning.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management 11th Edition*. PrenticeHall. New Jersey.
- Masyhudzulhak; Sutawidjaya, Achmad. H; Nugroho, Rosalendro. 2015. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. LP2S
- Nelson, Quick, Khandelwal. 2012. *An Innovative Approach to Learning and Teaching*. Cengage Learning. 2nd edition.
- Newstrom, John, 2014. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work 14th Edition*. Mc Graw Hill Education.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media. Yogyakarta.
- Purwanto. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi Pendidikan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dkk. 2015. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2013. *Organizational Behaviour 15th Edition*. Prentice Hall, Inc. USA.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R., N., dan Uhl-Bien, M. 2010.

- Organizational Behaviour* 11th Edition. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- Veithzal, Rivai Z., Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed). Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widyanti, A., Johnson A., dan De Waard, D., 2010. *Pengukuran Beban Kerja Mental dalam Searching Task dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)*, J@TI Undip, V. Semarang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Salemba Empat. Jakarta.