



PENGARUH HUBUNGAN ATASAN BAWAHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WENGGEDUKU KABUPATEN KONAWE

Oom Kamara^{*1}, Bakhtiar Abbas², Asrip Putera³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: oomkomara1980@gmail.com

Info Article

Received :
10 Maret 2023
Revised :
07 April 2024
Accepted :
01 Mei 2024
Publication :
31 Mei 2024

Keywords:

Superior-Subordinate Relationship, Work Discipline, Career Development, Employee Performance

Kata Kunci:

Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of superior-subordinate relationship, work discipline, and career development on employee performance at the Wenggeduku Subdistrict Office, Konawe Regency. The sample in this study consisted of all employees at the Wenggeduku Subdistrict Office, Konawe Regency, totaling 31 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Superior-subordinate relationship, work discipline, and career development have a positive and significant effect on employee performance. This means that improving the superior-subordinate relationship, work discipline, and career development will enhance employee performance at the Wenggeduku Subdistrict Office, Konawe Regency. (2) Superior-subordinate relationship has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (4) Career development has a positive and significant effect on employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa peningkatan hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. (2) Hubungan atasan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi merupakan faktor utama keberhasilan organisasi. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumberdaya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja kerja dan pengembangan diri untuk lebih disiplin dalam bekerja, membina hubungan kerja yang harmonis dan peningkatan karir.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Gaho, 2023).

Salim *et., al* (2023) menyatakan profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu (Salim *et., al*; 2023:5).

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah hubungan atasan bawahan. Hubungan atasan-bawahan menjelaskan proses pembuatan peran antara seorang pemimpin dengan seorang bawahan (Graen & Haga dalam Yunus, 2019; Graen & Cashman dalam Yunus, 2019). Dasar pemikiran teori ini adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan pertukaran yang terpisah dengan masing-masing bawahan, kebanyakan pemimpin membuat hubungan yang khusus dengan sejumlah kecil bawahan yang dipercaya berfungsi sebagai asisten, letnan atau penasihat. Teori hubungan atasan-bawahan atau *Leader member exchange* juga bervariasi dari teori kepemimpinan (yaitu, teori kepemimpinan trait, teori kontingensi) dalam hal itu mengasumsikan pemimpin berbeda dalam mengembangkan jenis hubungan mereka

Pemeliharaan dan pengembangan hubungan antara kedua belah pihak secara dewasa tidak hanya bermanfaat bagi keduanya, namun yang lebih penting adalah bagi organisasi secara keseluruhan dalam pencapaian kinerja, pertumbuhan, serta keberhasilan. Leanne and Abraham dalam Rachmawati dkk (2023) meneliti bagaimana pemimpin menciptakan dorongan untuk kreativitas dalam pekerjaan, analisis menunjukkan bahwa *Leader member exchange* berhubungan positif dengan perasaan dan energy karyawan, yang pada gilirannya berhubungan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan kreatif. Dukungan empiris yang kuat untuk *Leader member exchange* terhadap hasil kerja, termasuk kinerja (Gerstner & Day dalam Rachmawati dkk, 2023). Selain itu, *Leader member exchange* telah dikaitkan dengan berbagai hasil organisasi yang berbeda dan yang telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Murphy & Eisenberger dalam Yunus, 2019)

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2020).

Penerapan disiplin bagi pegawai bertujuan agar pegawai mengikuti segala peraturan yang berlaku, pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan

maksimum, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kerja, mampu berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas/kinerja yang tinggi sesuai harapan organisasi (Sutrisno, 2019). Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas/ kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas/ kinerja organisasi itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Siagian (2020:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo dan Deden (2018:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang”.

Simamora (2021:392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dan penilaian system prestasi kerja dan system karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara diketahui bahwa kinerja pegawai cukup optimal. Hal ini dikarenakan pegawai Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe menunjukkan akurasi tinggi dalam

melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan marjin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kinerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai tidak menghasilkan jumlah produksi atau hasil kerja yang diharapkan. Pegawai mengalami masalah dalam mencapai target produktivitas. Selain itu juga, minimnya inovasi dan inisiatif pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu juga, hubungan atasan bawahan pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari hubungan interpersonal yang kuat dan saling mendukung antara pegawai dan pimpinan serta peningkatan kolaborasi dan koordinasi antar tim. Selain itu juga, adanya atmosfer kerja yang positif dan hormat antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan rasa aman di tempat kerja. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar hubungan atasan bawahan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa sistem komunikasi hubungan atasan bawahan yang berlaku selama ini di lingkungan Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe hanya terbatas pada orang-orang tertentu saja yang menyebabkan adanya batasan bagi pegawai lainnya sehingga dianggap tidak menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan pegawai serta masih adanya pegawai yang memiliki emosi negatif berlebihan ketika menerima perintah pimpinan.

Selain itu juga, disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan penggunaan waktu secara efektif menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja serta peningkatan kualitas pekerjaan dan pelayanan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar disiplin kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, masih adanya pegawai yang bermalasan pada saat sedang bekerja, kondisi ini menunjukkan sebagian pegawai tidak memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, tidak menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, tugas tidak maksimal dan tingkat absensi yang masih.

Selanjutnya pengembangan karir pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari pegawai Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe yang merasakan adanya perasaan keadilan dalam sistem

promosi, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir yang mengarah pada motivasi yang tinggi dan dorongan untuk mengembangkan diri. Selain itu juga, pimpinan aktif dalam pengembangan karir pegawai, memberikan umpan balik secara teratur, dan memainkan peran yang positif dalam pengembangan pegawai. Hal ini meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kemungkinan perkembangan karir yang lebih baik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar pengembangan karir dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang terbatas tentang peluang pengembangan karir yang ada, sehingga pegawai melewatkan kesempatan yang ada atau membuat keputusan yang kurang tepat. Selain itu juga, pegawai merasa tidak puas dengan pencapaian karir atau jabatan yang diemban. Ini dapat mencerminkan ketidakpuasan pegawai terhadap perkembangan karir atau ketidaksesuaian dengan tujuan karir.

Berdasarkan fenomena empirik diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe”.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
2. Apakah hubungan atasan bawahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
2. Pengaruh hubungan atasan bawahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe, sedangkan obyek penelitian ini adalah hubungan atasan bawahan, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Total pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe adalah 31 pegawai tidak termasuk pimpinan pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini sekaligus sebagai sampel jenuh atau sensus yang berjumlah 31 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (J. Supranto, 2020)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i* ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, dapat diaplikasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

β_1 = Koefisien regresi X_1

X_1 = Variabel Hubungan atasan bawahan

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_2 = Variabel Disiplin kerja

β_3 = Koefisien regresi X_3

X_3 = Variabel Pengembangan karir

e = Faktor kesalahan

β_0 = Konstanta

(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali,

2005:84). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:84). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$, Variabel bebas (hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 1,143 sebelum dipengaruhi oleh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir.
2. Koefisien regresi untuk variabel hubungan atasan bawahan (X_1) sebesar 0,745, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari hubungan atasan bawahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (disiplin kerja dan pengembangan karir) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,877, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (hubungan atasan bawahan dan pengembangan karir) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_3) sebesar 0,509, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe dengan asumsi faktor lain (hubungan atasan bawahan dan disiplin kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.967	3.42083

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,970 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe adalah 97,0% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 3,0%.

2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,985 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe adalah sebesar 0,985. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: hubungan atasan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel hubungan atasan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara

parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis memperlihatkan dari pengujian hipotesis berpengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat kinerja pegawai digunakan uji F. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Karakteristik pegawai ditinjau dari semangat kerja yang tinggi, kemampuan dan pengetahuan serta penguasaan akan bahan kerja, kerjasama yang baik antara pegawai, keadilan pengembangan karir secara adil dan merata serta keinginan pegawai untuk menunjukkan prestasi dalam mengembangkan karir berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja yang dimiliki.

Hal ini berarti bahwa jika hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir baik secara bersama-sama maka akan berdampak pada baiknya kinerja pegawai, dan sebaliknya jika disiplin, hubungan atasan bawahan dan pengembangan karir buruk secara bersama-sama maka akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menduga secara bersama-sama variabel disiplin, hubungan atasan bawahan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hubungan atasan bawahan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang terjadi di Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe dimana pegawai dan atasan saling bekerjasama untuk mempercepat pelayanan dan proses administrasi lainnya, kesediaan pegawai terhadap perintah atasan untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kantor, pegawai Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe tidak keberatan untuk bekerja maksimal untuk atasan, serta kesediaan pimpinan Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe untuk membela bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan ketika terjadi kesalahan kerja. Hubungan atasan bawahan memberikan nilai positif bagi pegawai yakni pegawai lebih banyak menerima informasi dari pimpinan yang membantu pelaksanaan pekerjaan, pengaruh dan kepercayaan diri pegawai Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe dalam memberikan peran terhadap kualitas pekerjaan.

Disiplin merupakan kepatuhan pegawai terhadap segala peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan. Responden dalam penelitian ini yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe telah melaksanakan disiplin kerja dengan baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang mengikuti aturan jam kerja, pegawai yang menaati peraturan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional pekerjaan. Faktor lain yang ikut mendukung disiplin kerja ialah karakteristik pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe, pengalaman yang dimiliki pegawai dikarenakan mayoritas pegawai memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga memiliki pengalaman dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Kondisi yang sesuai dilapangan dengan program pengembangan karir pegawai ialah pimpinan memberikan tanggung jawab serta wewenang terhadap suatu tugas kepada pegawai yang memiliki kemampuan. Pengembangan karir juga berpotensi meningkatkan kualitas dan kemampuan serta pimpinan melakukan perputaran pegawai/mutasi jabatan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan, minat dan kemampuan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Graen & Haga dalam Yunus (2019) dan Graen & Cashman dalam Yunus (2019) yang menyatakan bahwa hubungan atasan-bawahan menjelaskan proses pembuatan peran antara seorang pemimpin dengan seorang bawahan (). Dasar pemikiran teori ini adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan pertukaran yang terpisah dengan masing-masing bawahan, kebanyakan pemimpin membuat hubungan yang khusus dengan sejumlah kecil bawahan yang

dipercaya berfungsi sebagai asisten, letnan atau penasehat. Teori hubungan atasan-bawahan atau *Leader member exchange* juga bervariasi dari teori kepemimpinan (yaitu, teori kepemimpinan trait, teori kontingensi) dalam hal itu mengasumsikan pemimpin berbeda dalam mengembangkan jenis hubungan mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas/ kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas/ kinerja organisasi itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2020:68) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo dan Deden (2018:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang”.

Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan atasan bawahan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa hubungan atasan bawahan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Hubungan atasan bawahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap hubungan yang tercipta antara atasan dengan bawahan dimana fokus pada hubungan dua arah atau disebut hubungan timbal balik yang unik karena berbeda-beda setiap orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hubungan atasan bawahan terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan atasan bawahan memiliki peran bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Hubungan atasan bawahan memberikan dampak untuk menaikkan atau memperbaiki kinerja pegawai. Baiknya hubungan atasan bawahan akan berdampak pada

baiknya interaksi kerja yang dilakukan, pegawai mampu untuk melakukan konsultasi serta bimbingan kerja kepada atasan, serta atasan memiliki nilai keteladanan dan contoh baik bagi pegawainya yang mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena empirik yang terjadi di Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe adalah dimana atasan mengembangkan hubungan dengan bawahannya dengan berbagai kualitas, atasan memilih bawahan yang mereka sukai, atas dasar kepercayaan dan juga kedekatan emosional, sifat dan peran yang dilakukan juga dianggap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab atau dianggap mampu mewakili atasan dalam beberapa kesempatan, dengan demikian atasan akan lebih mudah memerintah ataupun meminta tolong bawahan untuk membantunya mengerjakan segala tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Bawahan yang dipilih dalam hubungan tersebut memperoleh banyak keuntungan seperti adanya kepercayaan penuh, komunikasi yang lancar, penghargaan baik formal maupun non formal, adanya kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan karir karena adanya dukungan dari atasan, bawahan yang menerima hubungan ini akan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap atasannya untuk membalas kebaikan tersebut baik dengan cara sangat menghormati atau menghargai atasannya bahkan sanggup melakukan pekerjaan apapun yang diperintahkan oleh atasan meskipun melebihi uraian tugasnya dan tidak sesuai dengan tupoksinya.

Keadaan yang demikian menjadikan pegawai yang lain dirugikan karena mereka tidak mendapat kesempatan yang sama dari atasan untuk menunjukkan kemampuan kerja mereka, hal ini menjadi tidak kondusif sehingga kinerja masing-masing pegawai tidak obyektif. Tetapi hal itu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun hubungan komunikasi atasan bawahan tidak terjalin dengan baik tetapi tidak mempengaruhi mereka dalam meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan atasan bawahan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini akan memberikan dampak dalam memajukan organisasi, berarti kesediaannya untuk melaksanakan pekerjaan ekstra yang melebihi uraian tugas. Hal ini akan memberikan dampak dalam menunjukkan kinerja, pegawai menunjukkan kurangnya kontribusi dalam penyelesaian pekerjaan dapat berarti kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan ekstra yang melebihi uraian tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Graen & Haga dalam Yunus (2019) dan Graen & Cashman dalam Yunus (2019) yang menyatakan bahwa hubungan atasan-bawahan menjelaskan proses pembuatan peran antara seorang pemimpin dengan seorang bawahan (). Dasar pemikiran teori ini adalah bahwa para pemimpin

mengembangkan hubungan pertukaran yang terpisah dengan masing-masing bawahan, kebanyakan pemimpin membuat hubungan yang khusus dengan sejumlah kecil bawahan yang dipercaya berfungsi sebagai asisten, letnan atau penasehat. Teori hubungan atasan-bawahan atau *Leader member exchange* juga bervariasi dari teori kepemimpinan (yaitu, teori kepemimpinan trait, teori kontingensi) dalam hal itu mengasumsikan pemimpin berbeda dalam mengembangkan jenis hubungan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gerstner & Day dalam Rachmawati dkk (2023) yang menyatakan bahwa pemeliharaan dan pengembangan hubungan antara kedua belah pihak secara dewasa tidak hanya bermanfaat bagi keduanya, namun yang lebih penting adalah bagi organisasi secara keseluruhan dalam pencapaian kinerja, pertumbuhan, serta keberhasilan. Leanne and Abraham dalam Rachmawati dkk (2023) meneliti bagaimana pemimpin menciptakan dorongan untuk kreativitas dalam pekerjaan, analisis menunjukkan bahwa *Leader member exchange* berhubungan positif dengan perasaan dan energy karyawan, yang pada gilirannya berhubungan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan kreatif. Dukungan empiris yang kuat untuk *Leader member exchange* terhadap hasil kerja, termasuk kinerja. Selain itu, *Leader member exchange* telah dikaitkan dengan berbagai hasil organisasi yang berbeda dan yang telah ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Murphy & Eisenberger dalam Yunus, 2019).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti dkk (2023), Rahmizar dan Arifin (2023) dan Thahir dkk (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan atasan bawahan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2022) yang menemukan hubungan atasan bawahan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa penerapan disiplin bagi pegawai bertujuan agar pegawai mengikuti segala peraturan yang berlaku, pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu

memberikan pelayanan maksimum, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kerja, mampu berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas/kinerja yang tinggi sesuai harapan organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas/ kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas/ kinerja organisasi itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulaida dan Parwoto (2023) dan Fahrurrozi, et., al (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulolo, et., al (2023), Nandariani (2023) dan Suhartono (2023) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2020:68) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo dan Deden (2018:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2021:392) yang menyatakan bahwa proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dan penilaian system prestasi kerja dan system karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan *et., al* (2023), Bintari (2018), Budiharta dkk, (2020), Syitah dan Nasir (2019) dan Ali dkk, (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryanto *et., al* (2023) menemukan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
2. Hubungan atasan bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan hubungan atasan bawahan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. Artinya bahwa peningkatan

pengembangan karir yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., Muhammad, S. K. (2019). *TEORI, KONSEP DAN APLIKASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bejo, Siswanto. (2019). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA PENDEKATAN ADMINISTRASI DAN OPERASIONAL*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fadley, Hery. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE, QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN INCREASING MOTIVATION. *International Journal Of Education And Humanities*. e-ISSN: 2829-8675|p-ISSN: 2830-4578 Volume.2, Issue.1
- Gaho, Yasozanolo. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol. 7, No. 1, September.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2018). *ORGANISASI: PERILAKU, STRUKTUR, PROSES*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2020). *MANAJEMEN PERSONALIA & SUMBERDAYA MANUSIA*. BPF 55 Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, edisi revisi, cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jackson , S. E., Schuler, R. S., dan Werner , S. (2018). *MANAGING HUMAN RESOURCES* (12 ed.). New York: Oxford University Press.
- Larasati, Sri. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, (2019). *PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK*. Penerbit Universitas Terbuka, Banten.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (2nd ed.). Alfabeta.
- Moekijat, (2019), *MANAJEMEN TENAGA KERJA DAN HUBUNGAN KERJA*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.

- Moenir, A.S. (2018). MANAJEMEN PELAYANAN UMUM DI INDONESIA. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Nitisemito, Alex S. (2020). MANAJEMEN PERSONALIA. Jakarta : Balai Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 88 Tahun 2022 Tentang PERENCANAAN PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PENYELENGGARAAN PEMERINTAH DAERAH TAHUN 2023.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 tentang HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
- Prijodarminto, S. (2018). DISIPLIN KIAM MENUJU SUKSES. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rivai, Veithzal. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTEK. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Siagian, S. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2021), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2020). STATISTIK I. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Terry, George R. (2019). PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. (2018). KEPUASAN KARYAWAN EDISI KE-6. Jakarta; PT Macan Jaya Cemerlang

- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. (2020). PEMASARAN STRATEGIK DOMAIN, DETERMINAN, DINAMIKA. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibowo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Bumi Aksara.
- Widodo, S., dan Deden. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS GLOBAL. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Wilson dan Heyyel. (2017). HAND BOOK OF MODERN OFFICE MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SERVICE. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wiyono, Gendro, (2020), MERANCANG PENELITIAN BISNIS DENGAN ALAT ANALISIS SPSS 25 & SMARTPLS 3.2.8, Edisi kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wungu, Jiwo., dan Brotoharsojo, Hartanto. (2018). TINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN ANDA DENGAN MERIT SYSTEM. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Hasrianti Anwar. (2019). PENGARUH HUBUNGAN ATASAN BAWAHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KENDARI. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.