

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, DAN KELUARGA
BERENCANA KAB. TUBAN**

Oleh:

Ahmad Sholihuddin^{*)}

Afi Rachmat Slamet^{**)}

Fahrurrozi Rahman^{***)}

e-mail; Sholihuddin442@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at the Office of Community and Village Empowerment and Family Planning, Tuban Regency. This type of research is explanatory research (quantitative research) through a quantitative approach. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, career development, work discipline on employee performance. The independent variables used are work motivation, career development, and work discipline, while the dependent variable is employee performance. The sample used in this study were 78 respondents who were members of the Community and Village Empowerment Service, and Family Planning Office of Tuban Regency. The data collection technique used a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression, hypothesis testing, F test and t test, determination test using the help of computer software SPSS 19.0 processing. data. The results of this study indicate that work motivation, career development, work discipline have a simultaneous effect on employee performance, while work motivation has a partial effect on employee performance, career development has a partial effect on employee performance, and work discipline has a partial effect on employee performance.

Keywords: *work motivation, career development, work discipline, employee performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya institusi pendidikan harus memperhatikan, menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia, sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian

sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki Srimulyani (2012:84).

Menurut Torang (2013:74), kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja. pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja dikantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun beraktifitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang memiliki yaitu dengan cara melihat perkembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor yang lain harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwatno dan Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata lain (*mevore*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahannya agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang merupakan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna

mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah disiplin. Disiplin merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban secara efektif dan efisien. Hal itu juga di perkuat oleh Afiyati (2018) yang beranggapan bahwa motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja, oleh karena itu motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, menurut Sinungan (2014:135) Disiplin kerja merupakan sikap dari seseorang maupun kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan dan keputusan yang di tetapkan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Jumlah penduduk yang besar tidak akan menjadi kekuatan pembangunan nasional apabila tidak disertai dengan penduduk yang berkualitas dan memiliki daya saing, karena penduduk yang berkualitas tinggi akan mempercepat tercapainya pertumbuhan ekonomi dan sosial. Namun sebaliknya, penduduk dengan jumlah besar dengan laju pertumbuhan yang sangat cepat dan berkualitas rendah akan menjadi beban pembangunan dan memperlambat tercapainya kesejahteraan rakyat karena tujuan pembangunan yang sebenarnya dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk itu sendiri. Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas kesehatan, pendidikan dan daya beli keluarga dan penduduknya tidak hanya karena kekayaan sumber daya alamnya.

Permasalahan kependudukan di Kabupaten Tuban cukup kompleks terutama dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas penduduk. Jumlah penduduk di suatu wilayah pada tahun tertentu dipengaruhi oleh tiga komponen demografi yaitu kelahiran (*birth*), kematian (*death*) dan perpindahan penduduk (*migration*). Kelahiran yang terjadi akan bersifat penambahan sedang kematian akan bersifat pengurang terhadap jumlah penduduk. Begitu pula halnya dengan migrasi, jumlah penduduk yang masuk bersifat penambahan dan penduduk yang keluar bersifat pengurang. Dalam pengetahuan tentang kependudukan dikenal istilah karakteristik penduduk yang berpengaruh penting terhadap proses demografi dan tingkah laku sosial ekonomi penduduk. Karakteristik penduduk yang paling penting adalah umur dan jenis kelamin, atau yang sering juga disebut struktur umur dan jenis kelamin. Dalam pembahasan demografi pengertian umur adalah umur pada saat ulang tahun terakhir.

Dalam hal ini, upaya mewujudkan keterkaitan perkembangan kependudukan, sebagai wujud dinamika penduduk dengan berbagai kebijakan pembangunan menjadi prioritas penting agar kedepan nanti pengelolaan perkembangan kependudukan dapat mewujudkan keseimbangan yang serasi

antara kuantitas dan kualitas penduduk, pengarahan mobilitas penduduk dan penataan persebarannya yang didukung oleh upaya-upaya perlindungan dan pemberdayaan penduduk, peningkatan pemahaman serta pengetahuan tentang wawasan kependudukan, melalui dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, dan keluarga berencana kabupaten tuban yang memiliki Visi, Misi dan tujuan yaitu Visi Kabupaten Tuban yang lebih Religius, Bersih, Maju dan Sejahtera. Misi Peningkatan pengalaman nilai-nilai keagamaan dalam berbagai aspek kehidupan dengan mengutamakan toleransi dan kerukunan antar umat beragama. Peningkatan tata kelola penyelenggaraan pemerintah yang baik, kreatif dan bersih. bertujuan meningkatkan kuantitas dan kualitas penduduk. Peningkatan pembangunan yang berkelanjutan dan optimalisasi penataan ruang guna mendorong kemajuan daerah. Membangun struktur ekonomi daerah yang kokoh berlandaskan keunggulan lokal yang kompetitif. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan di mulai dari meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.

Bedasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

- Apakah Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban?
- Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban?
- Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban?
- Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.
- d. Untuk mengetahui tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantara lain:

- a. Diharapkan hasil penelitian dapat memberi kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat dijadikan sebagai pertimbangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dengan memperhatikan motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, sumbangsih pemikiran dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sama, khususnya untuk ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Tinjauan pustaka

Penelitian Terdahulu

Yuriansyah (2013) penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. (studi kasus pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang). Tujuan penelitian ini Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Megita (2014) penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”. (studi kasus pada PT. Pos Indonesia Persero Kabupaten Jember). Tujuan penelitian ini Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Sutrisno (2015) penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. (studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bintan). Tujuan penelitian ini Pengaruh Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Afriska (2017) penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”. (studi kasus pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka). Tujuan penelitian ini Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Afiyati (2018) penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri cab. Surakarta). Tujuan metode ini agar diperoleh data yang lengkap dalam waktu yang relatif cepat. Metode penelitian ini menggunakan survei analitik, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tinjauan teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebuah proses untuk menjangkau suatu dari hasil yang telah digarap secara optimal serta kuantitas maupun kualitas cocok dengan sebuah tanggung jawab kegiatan yang dimiliki. Kantor atau perusahaan memerlukan suatu kinerja pegawai yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan para pegawai atas kinerjanya untuk kantor atau perusahaan. Agar bisa mempertahankan serta meningkatkan kinerja para pegawai ada berbagai cara yang bisa dilakukan oleh kantor atau perusahaan.

Sedarmayanti (2011:260) “kinerja pegawai merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

Sedangkan menurut Siagian (2010:47) “kinerja pegawai ialah sebuah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”.

Berdasarkan dari definisi yang diterangkan pada sebelumnya, maka sebuah kinerja ialah suatu dari hasil kegiatan yang telah digarap baik dari kuantitas serta kualitas yang sudah dilakukan oleh karyawan didasarkan pada tanggung jawab yang diamanahkan.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2015:67) “faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor kemampuan abilty pegawai terdiri dari kemampuan potensi reality di nyatakan

pegawai yang mempunyai iQ yang sangat baik maka ia akan lebih mudah dalam mencapai prestasi yang diharapkan, faktor motivasi seorang pegawai dalam dunia kerja merupakan sebuah keadaan dari pegawai yang sesuai dengan tercapainya tujuan organisasi, serta sikap mental menjadi pendorong diri seorang pegawai agar supaya mencapai kinerja yang diharapkan”.

Simanjutak (2015:133) “kinerja dipengaruhi kualitas serta kemampuan diri seorang pegawai berhubungan dengan tingkat pendidikan, sikap mental, motivasi kinerja, serta keadaan fisik dari seorang pegawai, serta pendukung yang lain yang bisa berhubungan dengan lingkungan kerja seperti kesehatan, sarana produksi, upah, dan juga jaminan kesehatan, sehingga hal yang berhubungan dengan suatu kebijakan pemerintah dan juga hubungan industri perusahaan”.

Motivasi Kerja

Motivasi “movere” yang mempunyai arti “dorongan ataupun daya penggerak”, motivasi bisa dapat diserahkan terhadap manusia, khususnya untuk para bawahan maupun karyawan perusahaan, adapun kinerja ialah sejumlah kegiatan yang menyerupai kegiatan fisik serta mental untuk menggarap pekerjaan.

Novitasari (2017:27) “motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, oleh karena itu tidak terdapat motivasi bilamana tidak dialami adanya suatu kemauan atau keperluan tersebut ialah rangsangan serta desakan dengan timbulnya semangat kerja untuk mengerjakan tindakan-tindakan tertentu”.

Winardi (2016:6) “bahwa semangat kerja ialah suatu kekuatan potensial yang berada di dalam benak bawahan maupun karyawan, yang bisa dikembangkan dengan sendirinya atau dikembangkan oleh kekuatan pihak lain pada intinya berkisar selama adanya imbalan moneter serta imbalan non moneter, yang bisa memprovokasi suatu hasil kinerjanya secara positif ataupun negatif”.

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Novitasari (2017:26) “Motivasi kerja mempunyai banyak hal tujuan dalam pelaksanaan, tujuan motivasi kinerja menggambarkan individu efektif serta efisien. Terdapat tujuan motivasi kinerja diantaranya:

- 1) Peningkatan moral serta kepuasan kerja pegawai
- 2) Peningkatan produktivitas pegawai
- 3) Peningkatan kelancaran pegawai kantor
- 4) Peningkatan tingkat kedisiplinan para pegawai
- 5) Pengoptimalan keadaan pegawai
- 6) Menciptakan keadaan serta hubungan kinerja yang baik
- 7) Peningkatan loyalitas, partisipasi serta kreativitas para pegawai
- 8) Peningkatan kesejahteraan para pegawai”

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:296) “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang bisa dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor *intern* serta faktor *ekstern*.

1) Faktor *Intern*

a. Kematangan Pribadi

Kematangan individu seseorang amat dominan pada semangat dalam mengemban sebuah pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, bakal lebih gampang termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi juga yang bersangkutan inginkan bekerja tekun dengan menciptakan prestasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi seringkali akan lebih gampang termotivasi, sebab sudah memiliki pengetahuan serta juga wawasan lebih luas dikomparasikan dengan pegawai yang berpendidikan rendah, maka bakal lebih mudah memahami serta mengantisipasi era pertumbuhan organisasi dan mengerti apa yang diperlukan organisasi dari dirinya.

c. Keinginan serta harapan pribadi

Seseorang inginkan bekerja keras apa bila ada kemauan serta harapan individu yang berkeinginan diwujudkan menjadi fakta ia bakal dapat bekerja lebih optimal bila kemauan serta harapannya tersebut dapat dipenuhi.

d. Kebutuhan

Makin besar keperluan seseorang agar supaya dipenuhi, kian besar pula semangat seseorang guna mau bekerja keras. Karena yang terkait percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka bakal dapat mengisi kebutuhannya.

e. Kelelahan serta kebosanan

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan, akan menunjukkan tanda-tanda turunnya produktivitas kerjaserta mulai terjadi sekian banyak kekeliruan didalam pekerjaan. Semua ini muncul dampak konsentrasi jasmani dan benak yang telah menurun, Cara terbaik supaya karyawan terhindar dari kelelahan sertakejemuan antara lain, diberi masa istirahat, menghindari mereka bekerja secara terus menerus.

f. Kepuasan kinerja

Walaupun kadar keterampilan kerja itu berbeda-beda untuk masing-masing orang, namun pada dasarnya terdapat hal-hal umum yang mesti diisi untuk terdapatnya kepuasan kerja untuk para pegawai. Seorang pegawai bakal dapat merasa puas bilamana dalam pekerjaannya terdapat peluang memperoleh umpan balik mengenai hasil kegiatan yang sudah dilakukan.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor-faktor eksternal yang juga mempengaruhi motivasi kinerja seseorang diantaranya

a. Jenis serta sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan memprovokasi bagaimana semangat seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika kegiatan yang ia kerjakan terasa nyaman laksana adanya sarana dan prasarana yang mencukupi maka tersebut akan memprovokasi karyawan dalam mengemban pekerjaan

b. Kelompok kinerja

Dimana seseorang bergabung Hubungan kerja yang baik dengan kumpulan kerja dimana ia bekerja juga dominan dalam semangat seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa diandalkan oleh teman kerja atau kumpulan kerja menciptakan seseorang bisa lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Organisasi Tempat Bekerja

Tempat bekerja yang baik laksana memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga dominan dalam memotivasi karyawan. Dan pun tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga dapat menjadikan lokasi bekerja menyenangkan untuk karyawan.

d. Situasi Lingkungan

Pimpinan lokasi bekerja mestilah mempunyai kreativitas dalam menciptakan dunia kerja yang menyenangkan agar karyawan supaya karyawan tidak merasa jenuh dalam mengemban pekerjaan

e. Sistem imbalan

Pemberian imbalan ialah sumber penghasilan untuk karyawan untuk meningkatkan pendapat untuk keluarganya, Imbalan yang cocok dan mencukupi alat semangat yang sangat ampuh untuk perusahaan guna mendorong semua karyawan bekerja dengan baik”.

Indikator Motivasi Kerja

Novitasari (2017:28) “terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Dorongan agar menapai sebuah tujuan
- 2) Semangat dalam kinerja
- 3) Inisiatif yang tinggi
- 4) Memiliki tanggung jawab
- 5) Mempunyai hubungan kemanusiaan”

Pengembangan karir

Pengembangan karir paling *urgent* dalam organisasi, sebab karier merupakan keperluan yang mesti harus dikembangkan dalam diri seseorang pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk menambah kinerjanya. Berbagai tahapan yang butuh ditempuh tersebut dapat dipungut atas prakarsa pekerja sendiri, namun bisa pula berupa sebuah pekerjaan yang disponsori oleh organisasi, ataupun campuran dari keduanya hal ini salah satu prinsip dari pengembangan karier yang paling mendasar.

Sunyoto (2012:165) “karier merupakan menjadi sebuah urutan pemindahan (tranfer) lateral ke jabatan supaya lebih tanggung jawab serta hubungan kinerja sekitar kerja seorang pegawai, karier pun sebagai penujuk kegiatan yang dapat membentuk sebuah pola peradaban sistematis sebagai sejarah kegiatan seseorang ataupun serangkaian posisi yang dipegang sekitar menjadi karyawan”.

Marwansyah (2012:207) “bahwa karir bisa di anggap dari dua perspektif berbeda, antara beda dari perspektif yang obyektif serta subyektif. Karir ialah

urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang sekitar hidupnya, sementara dari perspektif yang subyektif, karir ialah perubahan-perubahan sikap, nilai, serta semangat yang terjadi akibat seseorang semakin lanjut usia”.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disebutkan bahwa karir ialah serangkaian evolusi sikap, perilaku serta nilai dan semangat terjadi pada setiap pribadi selama rentang masa kehidupannya untuk mengejar secara jelas keahlian, destinasi karir serta keperluan untuk merencanakan destinasi karir, pengembangan, serta secara kontinyu mengevaluasi, merevisi.

Manfaat Pengembangan karir

Menurut Rivai (2013:278) “pengembangan karier dengan mengerjakan pengembangan karyawan bakal semakin menjadi baik. Keterampilan serta Pengetahuan bakal semakin meningkat, dengan kualitas kinerja kepegawai bakal meningkat. Peningkatan ini pasti menambah kinerja perusahaan pula produktivitas karyawan meningkat, dan pada akhirnya bisa menekan ongkos SDM, Iklim kerja yang positif pasti akan semakin mengaktifkan karyawan bekerja, mental sehat semua pekerja pun bakal terwujud. Sehingga bukan menjadi urusan sulit untuk perusahaan guna mewujudkan visi tujuan organisasi”.

Tujuan Perkembangan Karir

Yulita (2017:437) “Pengembangan karier bertujuan untuk membetulkan serta menambah efektivitas pelaksanaan semua pekerja supaya semakin dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan destinasi organisasi, sisi pengembangan karier, organisasi perlu menjaga jabatan semula guna jangka panjang, mempermudah pekerja pada jabatan beda yang lebih relevan dengan penambahan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap dirasakan pekerja perlu menginformasikan untuk pekerja secara vertikal untuk memenuhi suatu jabatan, yang secara struktur lebih tinggi kedudukannya”.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja sangat penting dalam perusahaan ataupun instansi pemerintah rangka mewujudkan destinasi perusahaan, tanpa disiplin kerja yang baik sulit untuk suatu perusahaan untuk hasil yang optimal. Disiplin yang baik merupakan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diamanahkan.

Novitasari (2017:29-30) “disiplin kerja sikap keikhlasan, rela seseorang guna mematuhi serta menaati norma ketentuan yang berlaku, disiplin merupakan sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang ada, serta mampu menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi bilamana ia melanggar tugas serta wewenang yang diserahkan”.

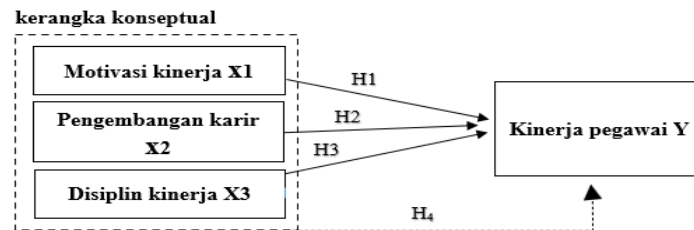
Hasibuan (2017:193) “menyatakan bahwa disiplin kerja ialah suatu ketaatan pribadi dan peraturan yang terdapat pada sebuah organisasi, sadar di sini yaitu sebuah perbuatan, sikap, serta tingkah laku bertanggung jawab terdapat pada organisasi tersebut”.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Harlie (2010:117) “terdapat beberapa indikator kedisiplinan kinerja sebagai mana dibawah ini:

- 1) Memprioritaskan kehadiran
- 2) Konsisten pada jam kerja
- 3) Memprioritaskan jam kerja secara efektif serta efisien
- 4) Mengutamakan keterampilan kinerja serta tanggung jawab
- 5) Mempunyai semangat kinerja yang bagus
- 6) Sopan dalam bertindak
- 7) Mempunya ide yang kreatif dalam bekerja”

Kerangka Konseptual



Keterangan

————→ = pengaruh parsial

- - - - -> = pengaruh simultan

Hipotesis Penelitian

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana.
- H₂: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana.
- H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana.
- H₄: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja, berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin didapat dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* Sugiyono (2015:11) Explanatory Research adalah penelitian yang mempengaruhi variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban yang bertempat di Jl. KH.

Mustain No.43 Kabupaten Tuban Jawa timur 62313. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai bulan Juli 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2015:80) Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek dan subjek, di mana peneliti menentukan kualitas dan kriteria tertentu dan menarik kesimpulan kemudian. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban memiliki 78 pegawai di bagian KB. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 78 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini disebut sampling jenuh atau sensus karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada disana, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel kaya yang terdiri dari 78 pegawai, termasuk semua anggota populasi umum. Hal ini sering dilakukan pada saat jumlah penduduk relatif sedikit. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Dengan demikian, contoh penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penguatan Masyarakat dan Desa dan Keluarga Berencana di Kabupaten Tuban.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan bantuan Program SPSS, Kedua analisis ini bertujuan untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari perubahan satu atau beberapa kejadian dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini juga menggunakan media angket, media dokumentasi dan data sekunder, angket dalam penelitian ini bersifat angket tertutup, yaitu angket ini langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang telah disajikan.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji validitas

variabel	Item	r hitung	r tabel	keputusan
Motivasi kerja X1	X1.1	0,535	0,2199	valid
	X1.2	0,528	0,2199	valid
	X1.3	0,629	0,2199	valid
	X1.4	0,643	0,2199	valid
	X1.5	0,543	0,2199	valid
Pengembangan karir X2	X2.1	0,594	0,2199	valid
	X2.2	0,701	0,2199	valid
	X2.3	0,704	0,2199	valid
	X2.4	0,595	0,2199	valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,729	0,2199	valid
	X3.2	0,664	0,2199	valid
	X3.3	0,762	0,2199	valid
	X3.4	0,809	0,2199	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,780	0,2199	valid
	Y.2	0,818	0,2199	valid
	Y.3	0,871	0,2199	valid
	Y.4	0,785	0,2199	valid
	Y.5	0,648	0,2199	valid

Sumber data primer diolah tahun



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai r Hitung $> 0,2199$ maka hasil uji validitas ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

variabel	cronbach alpha	keterangan
Motivasi Kerja	0,738	RELIABEL
Pengembangan Karir	0,751	
Disiplin Kerja	0,795	
Kinerja Karyawan	0,802	

Sumber data primer diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One sample kolomogorov smirov test

		Unstandardized residual
n		78
normal parameters ^a	mean	.0000000
	Std. deviation	1.97461173
most extreme differences	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.056
kolmogorov smirnov Z		.491
Asymp.sig, (2_tailed)		.969

Berdasarkan tabel uji normalitas menyatakan bahwa hasil *Asymp.Sig* 0,969 > 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

coefficients^a

model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	sig.
	b	Std. error	beta		
1 (constant)	4.324	1.984		2.179	.032
Motivasi kinerja	.018	.065	.034	.274	.785
Pengembangan karir	-.119	.081	-.179	-1.459	.149
Disiplin kinerja	-.050	.050	-.115	-1.003	.319

Sumber data primer diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

variabel independen	<i>tolerance</i>	<i>vif</i>
Motivasi Kerja	0,847	1,181
Pengembangan Karir	0,857	1,167
Disiplin Kerja	0,985	1,015

Sumber data primer diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas maka dapat dinyatakan bahwa nilai *Tolerance* variabel Motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

coefficients ^a					
model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	b	Std. error	beta		
1 (constant)	4.600	3.369		1.365	.176
MOTIVASI_KERJA	.484	.111	.419	4.353	.000
PENGEMBANGAN_KARIR	.488	.138	.337	3.525	.001
DISIPLIN_KERJA	.100	.165	.105	1.175	.044

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,600 + 0,484X_1 + 0,488 X_2 + 0,100X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA ^b					
model	sum of squares	df	mean square	f	Sig.
1 regression	217.731	3	72.577	17.889	.000 ^a
residual	300.230	74	4.057		
total	517.962	77			

Sumber data primer diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 17,889 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

coefficients ^a					
model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig.
	b	Std. error	beta		
1 constant	4.600	3.369		1.365	.176
Motivasi kinerja	.484	.111	.419	4.353	.000
Pengembangan karir	.488	.138	.337	3.525	.001
Kedisiplinan kinerja	.100	.165	.105	1.175	.044

Sumber data primer diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel uji t didapatkan nilai:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel X1 memiliki nilai statistik uji t sebesar 4,353 dan nilai signifikansi $t \ 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel X2 memiliki nilai statistik uji t sebesar 3,525 dan nilai signifikansi $t \ 0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel X3 memiliki nilai statistik uji t sebesar 1,175 dan nilai signifikansi $t \ 0,044 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.397	2.014

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi (R²) diketahui seluruh nilai *adjusted R square* yaitu motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 39,7% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Simpulan dan saran

Simpulan

1. Motivasi kerja, pengembangan karir, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban.
3. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban
4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban

Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu karena penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban, jadi hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan oleh instansi tersebut.
2. Variabel yang dijadikan ini hanya terdapat tiga variabel yaitu variabel motivasi kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya semangat kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja,

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban disarankan untuk memperbaiki kualitas kinerja pegawai yang lebih baik, sedangkan motivasi kerja disarankan instansi harus lebih mendorong motivasi dalam diri pegawai agar maksimal dalam mencapai tujuan, untuk pengembangan karir disarankan instansi memberikan pelatihan agar dapat mengerjakan tugas dengan baik dan benar, disiplin kerja disarankan untuk lebih meningkatkan pengawasan agar lebih disiplin dalam bekerja, jadi saran di ambil dari jawaban dengan rata-rata terendah masing-masing variabel.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini, baik dengan cara menambah atau pun mengurangi variabel lalu diubah dengan variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harlie, M. 2010, "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No.2 Oktober 2010; 117-124.
- Megita, Candra. *Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diaskes 25 Oktober 2016).
- Marwansyah. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, Dian. 2017, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013, *Organisasi & Manajemen* Bandung. : Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo. 2011, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yulita, Henilia. 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal*. Jakarta, 12 Oktober 2017.

Ahmad Sholihuddin^{*)} Alumni FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet^{**)} Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman^{***)} Dosen Tetap FEB Unisma