

## **TESIS**

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**Nama : CHAIRANI**  
**NPM : 184041028**  
**Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**JUDUL :**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN  
PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

**Nama : CHAIRANI  
NPM : 184041028  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020  
Pembimbing I



**Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS**

Palembang, 2020  
Pembimbing II



**Dr. Nasir, S.P,M.Si**

Palembang, 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

## ABSTRAK

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I** , dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Bapak Dr. Nasir, S.P,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I . Penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 79 orang. dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 39,824 + 0,401X_1 + 0,410X_2 + 0,714X_3 + e$$

Dari hasil penelitian ini Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I yang dibuktikan dengan nilai sig F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I dengan nilai sig t sebesar  $0,010 < \alpha (0,05)$ , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I dengan nilai sig t sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I dengan nilai sig t sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Korelasi (R) variabel pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, adalah 0,645 artinya hubungan Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I menunjukkan adanya korelasi yang kuat/erat dan bersifat positif. koefisien determinasinya (*adjusted R<sub>square</sub>*) yaitu 0,392 yang memberikan pengertian bahwa 39,2% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi secara bersama sama oleh Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan karir (X<sub>3</sub>) sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Kinerja, Motivasi , Disiplin kerja dan Pengembangan karir**

## ABSTRACT

*The Effect of Motivation, Work Discipline and Career Development on the Performance of Civil Servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I, under the guidance of Mr. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS and Mr. Dr. Nasir, S.P,M.Si.*

*This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and career development on the performance of civil servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. This study has a population of 79 people. in this study the sampling technique was carried out using the saturation sampling technique in which all populations were sampled as regression equations:*

$$\hat{Y} = 39,824 + 0,401X_1 + 0,410X_2 + 0,714X_3 + e$$

*From the results of this study there is a positive and significant influence of motivation, work discipline and career development simultaneously on the performance of Civil Servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I as evidenced by the sig F value of  $0,000 < \alpha (0.05)$ , there are positive and significant influence Motivation on the Performance of Civil Servants on the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I with a sig t value of  $0.010 < \alpha (0.05)$ , there is a positive and significant effect of Work Discipline on the Performance of Civil Servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I with a sig t value of  $0.001 < \alpha (0.05)$ . There is a positive and significant influence on career development on the Performance of Civil Servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I with a sig t value of  $0,000 < \alpha (0.05)$ . Correlation (R) variable influence of Motivation, Work Discipline and Career Development together on Employee Performance, is 0.645 meaning that the relationship of Motivation, Work Discipline and Career Development together with the Performance of Civil Servants in the Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I indicates a strong / close and positive correlation. the coefficient of determination (adjusted Rsquare) is 0.392 which gives an understanding that 39.2% of Employee Performance (Y) can be explained or influenced together by Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Career Development (X3) while the rest is 60, 8% is influenced by other factors not examined.*

*Keywords: Performance, Motivation, Work Discipline and Career Development*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MS.
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.,
4. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
5. Bapak Dr. Nasir, S.P,M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Suami dan anak-anakku tercinta juga keluarga yang selalu mendo'akan kelancaran perkuliahan dan penulisan tesis ini.
7. Para dosen, tenaga administrasi dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penulisan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen Sumber daya manusia.

Palembang, April 2020

Chairani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
SURAT PERNYATAAN .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	11

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

A. Kajian Pustaka .....	13
1. Kinerja .....	13
2. Motivasi.....	21
3. Disiplin kerja .....	24
4. Pengembangan karir .....	28
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan .....	34
C. Kerangka Berpikir .....	35
D. Hipotesis Penelitian.....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
B. Desain Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	41
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	43
F. Teknik Analisis Data.....	47
G. Hipotesis Statistik.....	54

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Uji Instrumen.....	54
B. Analisis Dekriptif .....	62
C. Analisis Statistik Inferensial.....	71
D. Uji Hipotesis Statistik.....	80
E. Interpretasi Hasil Penelitian.....	84
F. Pembahasan .....	86

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Simpulan .....	91
B. Implikasi .....	91
C. Saran .....	92

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	44
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi .....	45
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja .....	46
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengembangan karir .....	46
Tabel 3.6	Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	53
Tabel 3.7	Penafsiran Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ).....	59
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) .....	60
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir(X <sub>3</sub> ) .....	61
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja (Y) .....	62
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ).....	62
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) .....	63
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pengembangan karir(X <sub>3</sub> ).....	63
Tabel 4.9	Data Deskriptif Variabel Penelitian .....	64
Tabel 4.10	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kinerja (Y)....	68
Tabel 4.11	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> )	69
Tabel 4.12	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Disiplin kerja (X <sub>2</sub> ) .....	69
Tabel 4.13	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Pengembangan karir(X <sub>3</sub> ) .....	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas keempat Variabel .....	72
Tabel 4.15	Hasil Uji Homogenitas keempat Variabel.....	73

Tabel 4.16	Hasil Uji Linear Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai .....	74
Tabel 4.17	Hasil Uji Linear Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel 4.18	Hasil Uji Linear Variabel Pengembangan karir( $X_3$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas .....	75
Tabel 4.20	Pengaruh Motivasi , Disiplin kerja dan Pengembangan karirterhadap Kinerja Pegawai .....	78
Tabel 4.21	Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	79
Tabel 4.22	Uji F .....	81
Tabel 4.23	Uji t .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 4.1	Grafik Histogram Variabel Kinerja (Y) .....	65
Gambar 4.2	Grafik Histogram Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	66
Gambar 4.3	Grafik Histogram Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ).....	66
Gambar 4.4	Grafik Histogram Variabel Pengembangan karir( $X_3$ ).....	67
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner .....	97
2. Data Hasil Kuesioner Penelitian .....	100
3. Output SPSS/ Uji Regresi .....	108

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairani  
NPM : 184041028  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2020  
Yang menyatakan,

  
Chairani

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri dan perubahan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu); Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik

adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya: memberikan motivasi, menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karir, Disiplin kerja, kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, peningkatan kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Busro (2018:51)

Selain motivasi faktor yang tak kalah penting yaitu disiplin kerja. Heidjrachman dan Husnan (2012:15), menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan dipengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014, p.212), kedisiplinan ialah suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penegakan disiplin itu penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin diharapkan sebagian dari peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan pekerjaan akan dilakukan seefektif serta seefisien mungkin.

Agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan. Busro (2018: 273), menyatakan karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seseorang dalam mencapai tujuan dan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing.

Pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi: jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adanya pengembangan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka pegawai akan dapat membuat taktik, apa yang dari keadaan tersebut harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja.

Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan dari para pegawai, *system* penilaian kerja yang hanya dapat meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi. Pada kenyataannya tidak semua Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I termotivasi untuk bekerja.

Para pegawai merasa bahwa penghasilan yang mereka terima selama ini tidak sesuai dengan beban tugas maupun tanggung jawab pekerjaan mereka sehingga sangat sedikit yang termotivasi dalam bekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1995, peraturan tentang gaji pegawai negeri. Bagi seluruh pegawai negeri tidak ada perbedaan dalam penetapan gaji antara gaji pegawai wanita dan pegawai laki-laki, dan tidak ada perbedaan dalam keadaan yang sama antara gaji yang sudah kawin dan pegawai yang belum kawin, atau perbedaan gaji menurut umur.

Hal ini pula dapat kita lihat dari para pegawai yang mendapat pembinaan di unit kerja yang menangani disiplin maupun pegawai yang mendapat pemeriksaan di Badan Pengawas Daerah karena masih rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, alasan yang mereka ajukan seluruhnya bermotif ekonomi yaitu mereka mencari pekerjaan lain sehingga tugas utama mereka terbengkalai. Kurang disiplinnya pegawai terlihat dari kehadiran baik pada waktu pengecekan di apel pagi maupun pengecekan pada saat apel siang menjelang jam bubar kantor, yang selalu ada kekurangan di tiap bagian. Rekapitulasi daftar hadir pegawai yang mengikuti apel pagi tercatat sebanyak 80% yang hadir.

Hal lain yang menurut penulis ialah dalam kaitannya dengan balas jasa berupa promosi jabatan. Para pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sia-sia karena tidak mendukung karir mereka, Hal ini disebabkan oleh penempatan pegawai yang hanya menitik beratkan pada kedekatan pada pucuk pimpinan dengan tidak memperhatikan masukan dari kepala satuan kerja karena mereka lebih mengetahui tipe kompetensi pegawai yang lebih dibutuhkan oleh unit kerja mereka. Kinerja dari pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I , dapat dikatakan belum cukup maksimal.

Hasil *survey* pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih rendah. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik. Pegawai belum mengutamakan tercapainya tujuan kantor. Motivasi pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I atas kesadaran tugas masih rendah.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim. Penerapan sanksi atau hukuman untuk memperbaiki kesalahan dan menganggap positif hukuman yang

diberikan dalam organisasi bagi disiplin kerja belum terlaksana. Penghargaan atas motivasi para pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan penghasilan atau imbalan serta pujian dari kantor belum diterapkan. Pegawai belum mengutamakan kepentingan tujuan kantor. Kedisiplinan masih rendah pada pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I . Kepatuhan terhadap jam kerja, apel, perizinan dan pemanfaatan jam istirahat yang tepat masih rendah. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, masih belum dilaksanakan dalam menyelesaikan tugas. Kepatuhan terhadap perintah atasan untuk mengikuti prosedur kerja, uraian belum menyentuh nurani (ketika atasan tidak ditempat). Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah. Menyelesaikan beban kerja, prioritas dan perbaikan dari atasan atas kekeliruan belum secara cepat diperbaiki.

Pengembangan karir pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Kemampuan pegawai masih rendah dalam menyelesaikan, memperbaiki dan meyeleksi tugas dengan tepat waktu dan konsisten. Kepuasan kerja pegawai masih rendah, bekerja sesuai dengan prosedur, gaji belum sesuai serta target yang direncanakan. Sikap para pegawai seperti percaya diri, kepuasan dan menyukai pekerjaan belum sepenuhnya tertanam di diri para pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I , Semua fenomena ini dapat kita lihat pada keluaran (*output*) yang dihasilkan. Badan Pendapatan Daerah Palembang I merupakan satuan kerja perangkat daerah yang bersifat unsur staf yang berarti membantu tugas-tugas pimpinan dalam hal pembuatan pembuatan kebijakan ataupun pedoman-pedoman pelaksanaan kebijakan tersebut. Dari kebijakan yang selama ini dihasilkan berkaitan dengan usaha-usaha untuk

menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD) seperti pajak-pajak maupun retribusi-retribusi yang memang menjadi wewenang daerah Provinsi untuk mengelolanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Palembang I yang masih belum optimal. Adapun faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai UPT Badan Pendapatan Daerah Palembang I sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir pegawai. Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I antara lain :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas yang masih rendah.
3. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja

kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor.

4. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah.
5. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik.
6. Pegawai belum mengutamakan tercapainya tujuan kantor.
7. Motivasi pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Palembang I atas kesadaran tugas masih rendah
8. Kurang disiplinnya pegawai terlihat dari kehadiran baik pada waktu pengecekan di apel pagi maupun menjelang jam bubar kantor, yang selalu ada kekurangan di tiap bagian. Rekapitulasi daftar hadir pegawai yang mengikuti apel pagi tercatat sebanyak 80% yang hadir.
9. Rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja.
10. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim
11. Kemampuan pegawai masih rendah dalam menyelesaikan, memperbaiki dan meyeleksi tugas dengan tepat waktu dan konsisten.
12. Kepuasan kerja pegawai masih rendah, bekerja sesuai dengan prosedur, gaji belum sesuai serta target yang direncanakan.
13. Sikap para pegawai seperti percaya diri, kepuasan dan menyukai pekerjaan belum sepenuhnya tertanam dalam diri para pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I .

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I?
4. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I
2. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I
3. Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I
4. Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan serta Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan.
- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **2. Secara Praktis**

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga terwujudnya pembangunan nasional.
- b. Sumbangan pemikiran bagi Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Arief Chaidir. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 12, No. 1, Juni 2011. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alam, Anjur Perkasa. 2016. Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal*. Vol. 5, No. 1, 2016: 1-19. Program Studi Perbankan Syariah.
- Alimah, Anisatul. 2017. "Analisis pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BTN Syariah Cabang Semarang)." Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Almilia, Luciana Spica. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah Di Wilayah Surabaya Dan Sidoarjo. *Jurnal*. 25 Februari 2014. Stie Perbanas Surabaya.
- Ambarwati, Vicky. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). *Jurnal*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. April 2015, Vol. 1 No.1. hal. 45 – 54.
- Arianto, Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sekolah Efektif Di Sd Kanisius Kadirojo, Sengkan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 3, No 1, April 2015 (82-96).
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI*, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34.
- Gani, Achmad. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makasar.

Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.07, No.01, Februari 2009: 220-228.  
Universitas Muslim Indonesia Makasar.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS  
21. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Megita, Candra. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada PT.Pos Indonesia." Dalam Jurnal (Vol.4) No.1. Jurusan Ekonomi.  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja  
Indonesia.

Nur Rofi, Akhmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo  
Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan,  
Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.

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.

Octaviani, Annisa. 2016. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Di  
Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Skripsi.  
Manajemen Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut  
Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto 2016.

Paputungan, Faradista R. 2013. "Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja  
Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang  
Calaca." Dalam Jurnal EMBA (Vol.1) No.4. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.  
Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja  
Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Jurnal. Vol.1, No.1,  
Februari 2010. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Putri, Dini Yolanda. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding Dan Lending Bank Bukopin  
Pekanbaru. Jurnal VOL 1 NO. 2 OKTOBER 2014. Faculty of Economic  
Riau University, Pekanbaru, Indonesia.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk  
Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.  
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur  
Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1,  
Maret 2011: 40-45. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.

- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. Jurnal.
- Sari, Rahmila. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93.
- Septyawati, Nise. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal. Universitas Komputer Indonesia.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Susanti, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). Jurnal. Vol VII, No 2, Mei 2012. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55.
- 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.