

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL PADA PEMERINTAHAN KABUPATEN BANYUWANGI**  
***THE EFFECT OF MOTIVATION AND LABOR DISCIPLINE AND CAREER  
DEVELOPMENT AT THE CIVIL SERVANT PERFORMANCE OF THE  
BANYUWANGI DISTRICT***

Yuslia Windyasniar, Drs. Agus Priyono, M.M, Ema Desia Prajitiarsari, S.E, M.M  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail : Yusliawindyasniar@yahoo.co.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi serta Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (explanatory research), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 220 orang. Besar sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan Regresi Linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi.

Kata kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan karir, kinerja

**Abstract**

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Motivation and Career Development Performance Against Civil Servants On Government Banyuwangi. This research is categorized as research explanations (explanatory research), because this research is intended to explain the causal relationship (causal) between variables by testing the hypothesis that has been formulated. This study population is a Civil Servant as many as 220 people. The sample size in this study amounted to 80 employees. Data were collected by questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results of this study are no partial effect and simultaneous working Discipline, motivation and career development keja affect the performance of civil servants in the Government of Banyuwangi.

Keywords: Discipline of work, motivation, career development, performance

**Pendahuluan**

Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Perbub). Pemerintahan Daerah di Indonesia terdiri dari Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang terdiri atas kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dibantu oleh Perangkat Daerah. Aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik antara lain ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi. Oleh sebab itu dengan adanya peranan aparatur pemerintah yang strategis tersebut, maka upaya pengembangan aparatur baik di tingkat pusat maupun tingkat di daerah.

Menurut Siswanto (2006:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang

berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Adapun dalam Undang-undang nomor 43

Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Dekade 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa karyawan sering datang terlambat masuk kerja, pada jam kerja karyawan sering meninggalkan kantor, kondisi ini menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Selama ini nampak bahwa semangat kerja karyawan kurang, hal ini ditunjukkan oleh sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu nampak bahwa yang penting sudah bekerja tidak berfikir bagaimana kuantitas dan kualitas hasil kerjanya. Kurangnya motivasi menjadi salah satu faktor pegawai menjadi malas mengerjakan tugasnya, hal itu menyebabkan tugas-tugas tidak terselesaikan dengan baik. Pemerintah Kabupaten Banyuwangi melihat rendahnya disiplin pegawai dilingkungan pemerintahan, oleh karena itu Pemerintah Kabupaten mencoba menggerakkan birokrasi melalui peningkatan disiplin kerja pegawai. Birokrasi didorong untuk mengoptimalkan kinerjanya untuk mendorong perekonomian demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu langkah yang ditempuh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi selaku pihak yang menjalankan pemerintahan, yaitu dengan penerapan sistem absensi elektronik kepada PNS. Diharapkan dengan sistem ini mampu meningkatkan disiplin kerja, yang bermuara pada peningkatan kinerja pegawai dan organisasi pada umumnya. Mulai awal tahun 2014 melalui Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 49 Tahun 2013 Tentang Tambah Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, Pemerintah Kabupaten mencoba meningkatkan kinerja pegawai dengan peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya Perbup ini, setiap PNS diwajibkan untuk datang dan pulang tepat waktu dengan absensi elektronik. Setiap kehadiran pegawai dimonitor melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Kehadiran Pegawai atau mesin absensi elektronik/barcode. Dalam peraturan ini tidak hanya disiplin pegawai yang ditingkatkan, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan tambahan penghasilan. Tambahan penghasilan ini berdasarkan beban kerja atau bobot (point/grade) masing-masing pegawai.

### Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi?

### Metode Penelitian

#### Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (singarimbun dan effendi, 2005:256). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengembangan karir terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi

#### Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2008:137), definisi data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Sumber data yang diperoleh berupa pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir serta kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2008:137), definisi data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku serta dokumen perusahaan. Adapun data sekunder yang diperoleh oleh peneliti yaitu buku-buku literatur tentang manajemen dan sumber daya manusia, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu, dokumen organisasi berupa profil kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 220 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling. Pegawai Negeri Sipil pada pemerintahan Kabupaten Banyuwangi memiliki 9 bagian didalamnya. Data pada Maret 2016 jumlah Pegawai Negeri Sipil pada setiap bagian yang ada di Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut:

Tabel 1 Populasi Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi

NO	BAGIAN	POPULASI
1	Hukum	17 Orang
2	Pemerintahan	11 Orang
3	Organisasi	11 Orang
4	Perekonomian	9 Orang
5	Kesejahteraan Rakyat	18 Orang
6	Pembangunan	27 Orang
7	Perlangkapan	10 Orang
8	Umum	82 Orang
9	Humas dan Protokol	35 Orang
	TOTAL	220 Orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:81). Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2012:117) pengertian purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2014:85) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan minimal SLTA
2. Masa kerja minimal 10 tahun di Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 80 orang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

### Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f.

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Karakteristik atau gambaran umum dari responden meliputi umur, Jenis kelamin dan pendidikan.

##### a. Umur

Usia merupakan tingkat kedewasaan seorang pengaruhnya kematangan berpikir. Adapun data yang diperoleh dari 80 responden berdasarkan umur :

Tabel 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	39-45 tahun	20	25.0
2	46-52 tahun	46	57.5
3	53-59 tahun	14	17.5
Jumlah		80	100.0

Berdasarkan data dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 46-52 tahun sebanyak 46 orang (57.5%).

##### b. Jenis Kelamin

Berikut adalah data yang diperoleh dari 80 responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.2.Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	75.0
2	Perempuan	20	25.0
Jumlah		80	100.0

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 60 orang (75%).

##### c. Pendidikan

Berikut adalah data yang diperoleh dari 80 responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.3.Distribusi frekuensi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	44	55.0
2	D1	1	1.2
3	S1	30	37.5
4	S2	5	6.2
Jumlah		80	100.0

Berdasarkan data dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 44 orang (55%).

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.809 + 0.323X_1 + 0.326X_2 + 0.301X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -1.809  
Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar -1.809. Hal ini menjelaskan jika perusahaan tidak ada variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) maka kinerja karyawan menurun sebesar -1.809
2. Koefisien regresi Disiplin kerja (X1) = 0.323  
Hal ini menjelaskan bahwa dengan penambahan satu variabel disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.323 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Hasil ini berarti jika organisasi menambahkan variabel disiplin kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya penurunan disiplin kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja.
3. Koefisien regresi motivasi kerja = 0.326  
Hal ini menjelaskan bahwa dengan penambahan satu variabel motivasi kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.326 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Hasil ini berarti jika organisasi menambahkan variabel motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya penurunan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja.
4. Koefisien regresi Pengembangan Karir = 0.301  
Hal ini menjelaskan bahwa dengan penambahan satu variabel pengembangan karir maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.301 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Hasil ini berarti jika organisasi memperhatikan variabel pengembangan karir maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya penurunan pengembangan karir sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Untuk menguji apakah ada pengaruh secara bersama-sama variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja (Y) dilakukan analisis uji F, dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Hasil perhitungan analisis dengan menggunakan program SPSS for Windows, dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh nilai Ftabel = 2.72 sedangkan nilai Fhitung = 44.242, dapat dikatakan Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya secara

bersama-sama variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.636 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R adjustnya sebesar 0.622 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 62.2% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 37.8% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji t

#### 1. Disiplin kerja (X1)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung sebesar 3.526 sedangkan signifikansi sebesar  $0.001 < \alpha = 0,05$  dan  $df(n-k) = 76$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1.99167 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara parsial Disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja.

#### 2. Motivasi kerja (X2)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung sebesar 3.831 sedangkan signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha = 0,05$  dan  $df(n-k) = 76$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1.99167 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara parsial Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja.

#### 3. Pengembangan Karir (X3)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai thitung sebesar 3.182 sedangkan signifikansi sebesar  $0.002 < \alpha = 0,05$  dan  $df(n-k) = 76$  diperoleh nilai ttabel sebesar 1.99167 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti secara parsial Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja. Adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran, sebagian besar penilaian responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan disiplin kerja dengan rata-rata persentase mencapai 62%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan selalu memanfaatkan sarana kantor dengan benar (75.3%). Sementara pada kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan atas kinerja dengan rata-rata persentase mencapai 61.8%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan (66.2%).

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden responden berumur 46-52 tahun sebanyak 46 orang (57.5%). Menurut Robbins (2006:46)

menjelaskan hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 60 orang (75%). Menurut Robbins (2006:46) tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 44 orang (55%). Pendidikan berkaitan dengan kemampuan dalam bekerja. Responden dengan pendidikan tinggi cenderung akan memiliki ketrampilan yang lebih baik dengan responden yang berpendidikan rendah. Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah salah satunya adalah faktor kemampuan (ability). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hariandja (2002,300) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja. Adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran, sebagaimana besar penilaian responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan motivasi kerja dengan rata-rata persentase mencapai 66.8%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan selalu berupaya bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan (70.1%). Sementara pada kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan atas kinerja dengan rata-rata persentase mencapai 61.8%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan (66.2%).

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden responden berumur 46-52 tahun sebanyak 46 orang (57.5%). Menurut Robbins (2006:46) menjelaskan hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 60 orang (75%). Menurut Robbins (2006:46) tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 44

orang (55%). Pendidikan berkaitan dengan kemampuan dalam bekerja. Responden dengan pendidikan tinggi cenderung akan memiliki ketrampilan yang lebih baik dengan responden yang berpendidikan rendah. Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah salah satunya adalah faktor kemampuan (ability)

Menurut Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu dilakukan terus oleh seorang manajer terhadap bawahannya mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor teman dan lingkungan. Selain itu menurut Suarli (2010), memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja. Adanya pengaruh ini erat kaitannya dengan indikator yang dijadikan pengukuran, sebagaimana besar penilaian responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan pengembangan karir dengan rata-rata persentase mencapai 61.8%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan Intansi menyediakan peluang promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi (67.5%). Sementara pada kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat setuju terhadap semua pernyataan-pernyataan atas kinerja dengan rata-rata persentase mencapai 61.8%, kemudian indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan (66.2%).

Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar responden responden berumur 46-52 tahun sebanyak 46 orang (57.5%). Menurut Robbins (2006:46) menjelaskan hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 60 orang (75%). Menurut Robbins (2006:46) tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 44 orang (55%). Pendidikan berkaitan dengan kemampuan dalam bekerja. Responden dengan pendidikan tinggi cenderung akan memiliki ketrampilan yang lebih baik dengan responden yang berpendidikan rendah. Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah salah satunya adalah faktor kemampuan (ability). Menurut Rivai (2004:299) pengembangan karir berpengaruh dalam

menciptakan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja (Y), dapat diterima atau dibuktikan secara statistik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersani Adhitya Wiyani (2015) hasil penelitian ini adalah motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Temprina Media Grafika Jawa Pos Group cabang Semarang. Penelitian Ivonne A.S Sajangbati (2013) hasil penelitian ini adalah motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT.POS Indonesia (persero) cabang Bitung

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu hasil yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Terpenuhi beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai akan berkaitan erat dengan tercapainya tujuan organisasi.

### **Kesimpulan dan Keterbatasan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Hal ini berarti semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam bekerja maka semakin meningkat kinerjanya, Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Hal ini berarti semakin diperhatikan pengembangan karir pegawai maka semakin meningkat kinerjanya, Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi. Hal ini berarti semakin disiplin pegawai, semakin tinggi motivasi yang dimiliki serta pengembangan karir diperhatikan oleh instansi akan berdampak pada kinerjanya.

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu Penelitian ini hanya dilakukan di pada pemerintah Pemerintahan Kabupaten Banyuwangi, sehingga masih belum bisa mengeneralisasi daerah lain, karena tidak

menutup kemungkinan akan memiliki hasil yang berbeda jika dilakukan di daerah lainnya, Terbatasnya waktu dan tenaga dalam penyebaran kuesioner sehingga tidak menutup kemungkinan responden tergesa-gesa dalam mengisi kuesioner.

Saran yang dapat diberikan praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan, pimpinan Pemerintahan dan praktisi akademisi, yaitu Variabel yang berpengaruh kecil dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, maka perlu dinas memperhatikan karir pegawai berdasarkan kinerja atau kompetensinya. Perlu meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi untuk menekan potensi ketidaksiplinan pegawai lainnya, perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan sebagainya.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih pada berbagai pihak yang membantu kesempurnaan penulisan ini. Dosen pembimbing skripsi bapak Drs. Agus Priyono, M.M, dan ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M. Terima kasih kepada konsumen elzatta Jember yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

### **Daftar Pustaka**

- Arie Hetami, Aditya. 2008. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.