

**PENGARUH MOTIVAS, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA
TEKNIS BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Oleh :

LINDA SARI DEWI

92217012

TESIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2019

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIT PELAKSANA TEKNIS BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

T E S I S

NAMA : LINDA SARI DEWI
NIM : 92217012

Disetujui disampaikan pada Ujian Tesis

Pada Tanggal :

Pembimbing

Ketua


Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201

Anggota


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN : 0213106902

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN : 021306902

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Linda Sari Dewi
NIM : 92217012
Koensentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan TIM Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2018

Yang membuat pernyataan,



LINDA SARI DEWI
NIM.92217012

ABSTRAK

Linda Sari Dewi, 92217012, **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan**, Tesis Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang. Pembimbing 1. Dr. Fatimah, SE., M.Si; 2. Dr. Omar Hendro, SE., Msi.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan antar variabel bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder, dan jawaban responden sebanyak sampel penelitian ini 120 pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterodekasitas, dibantu alat analisis SPSS for windows dengan tingkat signifikant α adaah 0,05.

Hasil temuan : Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan Motivasi Pegawai, Disiplin Kerja Pegawai, dan Pengembangan Karir Pegawai, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Pegawai, Disiplin Kerja Pegawai, dan Pengembangan Karir Pegawai, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja Pegawai berkontribusi besar terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan yang terendah Pengembangan Karir Pegawai, terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, disiplin kerja, pengembangan dan Kinerja Pegawai.

P R A K A T A

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt, atas limpahan Rahmat dan Karunia Nya, peneliti dapat merampungkan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**

Tesis ini disusun sebagai memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Peneliti menghanturkan sujud syukur yang tak terhingga kepada Ayahanda dan Ibundaku serta suami yang tercinta. Peneliti juga menyampaikan terima kasih atas bantuan dani zinnnya **Ibu Pimpinan BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan.** Kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian Program Studi Ilmu Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu:

1. Bapak Dr.Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang dan penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan dalam tesis ini.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si., selaku Pembimbing dan Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr.Hj. Choiriyah, S.E., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan dalam tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si., selaku Pembantu Rektor II dan Ketua Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Pimpinan BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan.
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada Peneliti.
8. Bapak-Bapak, Ibu-ibu staf dan pegawai baik Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarja Universitas Muhammadiyah maupun UPTD Provinsi Sumatera Selatan yang telah memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Rekan-rekan seangkatan di Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan dorongansertasemangatkepada Peneliti.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh pihak-pihak tersebut, Amin ya Robbal Alamiin

Palembang, Maret 2019
Peneliti,

LINDA SARI DEWI
NIM.92217012

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI.	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Signifikant Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori.....	11
1. Kinerja	11

2. Motivasi	20
3. Disiplin	26
4. Pengembangan Karier.....	30
B. Penelitian Sebelumnya	40
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	44
B. Data	44
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data.....	45
C. Variabel Operasional.....	46
D. Populasi dan Sampel	48
E. Tehnik Pengumpulan data.....	49
F. Pengujian Instrumen.	50
1. Uji Validitas.	50
2. Reliabilitas.	50
G. Metode Analisis	51
1. Uji Data	51
a. Uji Normalitas data.	51
b. Uji Linieritas data.	52

2. Model Analisis	52
3. Uji Model	53
a. Uji Multikolinearitas	53
b. Uji Heterokedastisitas	54
c. Uji Koefisien.....	54
1). Uji anova F (Uji bersama-sama).....	54
2). Uji t Hipotesis Parsial(Uji t)	55
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	57
1. Karakteristik Responden.....	57
2. Uji Validitas	62
3. Uji Reliabilitas	65
4. Distribusi Jawaban Responden	67
5. Analisis Data Penelitian.....	72
6. Uji Hipotesis	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
1. Pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3), Secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).....	83
2. Pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3), Secara parsial terhadap Kinerja (Y)	85
C. Implikasi Penelitian.....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 94

B. Saran 94

DAFTAR PUSTAKA. 96

LAMPIRAN 101

BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

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 adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya 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, p.3) mendefinisikan 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 organisasinya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai. Diantaranya memberikan motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan, insentif, kepuasan kerja dan pengalaman kerja kepada pegawai. Disini penulis memilih motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir karena dilihat kenyataannya di lapangan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera selatan bahwa tiga hal ini yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada tiga kantor yaitu BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan, UPTB Kota Palembang I, dan UPTB Kota Palembang II karena didapatkan hampir sama permasalahannya.

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 Menurut Busro (2018, p.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, p.51)

Heidjrachman dan Husnan, (2012, p.15) 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), menyatakan bahwa 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.

Menurut Busro (2018: p.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 dibidang 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, sistem 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 Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan 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 tidak pernah 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 ditiap 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 Provinsi Sumatera Selatan, dapat dikatakan belum cukup maksimal. Hasil survey pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih bertele-tele. 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 Provinsi Sumatera Selatan 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 Provinsi Sumatera Selatan. 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 Provinsi Sumatera Selatan. 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 didiri para pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Semua fenomena ini dapat kita lihat pada keluaran (*output*) yang dihasilkan. Badan Pendapatan Daerah 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 (kabupaten/kota) untuk mengelolanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, UPTB Kota

Palembang I dan UPTB Kota Palembang II 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 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, UPTB Kota Palembang I dan UPTB Kota Palembang II 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 Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan implikasi secara signifikan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting karena sumber daya manusia berkualitas sangatlah menentukan keberhasilan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan.

2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga terwujudnya pembangunan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Marlia. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-jurnal katalogis.
- As'ad, Moh. (2008). *Psikologi Industri: seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Liberty.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Paramedia Group.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Sumbedayanya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke-5. Jogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2012. *Manajemen Sumbedayanya Manusia*. Cetakan ke-2. Jogyakarta: Penerbit BPF.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumbedayanya Manusia*. Cetakan ke-4 akarta. PT. Raja Gafindo Persada.
- Keseger. (2013). *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Townsquare*. Jurnal Ekonomi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Latan, Hengki. (2012). *Analisis Multivarriate Teknik dan Aplikasi Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mamahit, Rendry. 2013. *Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Meisy, Jantje, & Rita. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. . Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masie, Renaldi., Tewal, Bernad., & Sendow Greis. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Moekijat. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- . Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1995 Tentang Gaji Pegawai Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Priyatno. D. (2010). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Mengatasi dan Uji Statistik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Bersama.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kinerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. ISSN:2303-1174 Jurnal EMBA. 1 (4).
- Ridwan. (2005). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.

- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori ke praktek. Edisi I. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua Cetakan Ke-4 . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sekran, Uma. (2006). *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi Cetakan Ke-2 Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Soleha, Lilis, Karnita., & Endang Hadiat. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. 8 (2, pp:99-110).
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto. (1996). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta, Indonesia: Bina Aksara.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Umar. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri

Uno, Hamzah. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zurnali, Cut. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.