

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA DAERAH (BPPKBD) PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**Teguh Ananta Pradipta**

*ardapradipta@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*

## **Abstract**

*The study is aimed to explore simultaneous and partial influences of work discipline, motivation, and career development on officials' performance in the Agency of Women Empowerment and Family Oplanning in Central Sulawesi. Type of research is descriptive causal. As many 60 respondents werre selected through census method. Instrumen of data collection is questionnaire and method of analysis is multiple linear regressions. The results concludes that work discipline, motivation, and career development simultaneously and partially have positive and significant influence on officials' performance in The Agency Of Women Empowerment And Family Planning In Central Sulawesi.*

**Keyword:** *Work Discipline, motivation, career development, and officials' perfoemance*

Lembaga Pemerintah Daerah merupakan organisasi nirlaba yang menjalankan fungsi (1) memberikan pelayanan, (2) pengaturan, (3) pembangunan, (4) perwakilan, dan (5) koordinasi dan perencanaan (Tjahya Supriatna, 1996:30). Dalam menjalankan fungsi pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka perlu dilakukan integrasi yang terpadu di antara pemerintah sebagai penyedia pelayanan, pegawai sebagai pelaksana pelayanan, dan masyarakat sebagai penerima atau pemakai pelayanan (Mochamad, 2000:13).

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah yang tupoksinya adalah memberdayakan perempuan dan keluarga berencana dengan menumbuhkembangkan dan mendorong prakarsa, serta meningkatkan partisipasi swadaya perempuan dalam proses pembangunan serta tercipta hubungan yang seimbang dan selaras antara pelaksana kebijakan otonomi daerah pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, seperti yang tercantum dalam UU No. 32 Tahun 2004.

Tim evaluasi Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah mengevaluasi penyerapan anggaran baik keuangan dan fisik setiap program dan kegiatan seluruh SKPD yang ada di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan kriteria evaluasi sebagai berikut: Garis Biru artinya realisasi keuangan dan fisik sangat baik, Garis Hijau artinya realisasi keuangan dan fisik baik, Garis Kuning artinya realisasi keuangan dan fisik kurang baik, Garis Merah artinya realisasi keuangan dan fisik tidak baik (Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah No. 900/15/RO.ADM PMB SDAG.ST/2014).

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah untuk tahun anggaran 2014 berada pada Garis kuning, artinya pelaksanaan kegiatan tidak mencapai target dan waktu yang telah ditentukan. Hal ini membuktikan belum disiplinnya pelaksana kegiatan belum memadai sehingga BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah mengembalikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ke kas daerah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Soedjono (2006:67) tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal apabila pegawai berdisiplin, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut dan mempergunakan dan memelihara peralatan kantor dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) ini dimaksudkan, desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup (Susilo, 1990:137).

Selain faktor disiplin dan motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Hasibuan (2006:34) menyatakan bahwa pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu. Pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dikehendaki organisasi. Sedangkan mutasi dalam hal ini membuat pegawai dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara/prosedur yang telah ditetapkan.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan terikat dan juga seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini digunakan metode kausal asosiatif (*causal assosiative research*) yang dilakukan terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu peristiwa (Sugiyono, 2014:11).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2016. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah yang beralamat di Jalan Muh. Yamin No. 17 Palu.

### Populasi dan Sampel

Populasi sebagai salah satu unsur penting dalam penelitian, merupakan sekumpulan objek penelitian yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk memperoleh berbagai data atau informasi yang dibutuhkan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 60 orang, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel. 1 Populasi Penelitian**

No	Uraian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kepala Badan	1	0	1
2.	Sekretariat	7	10	17
3.	Bid. Kualitas Hidup Perempuan	3	8	11
4.	Bid. Perlindungan Perempuan dan anak	0	8	8
5.	Bid. Pengendalian KB dan Kespro	1	7	8
6.	Bid. KS dan Pemberdayaan Keluarga	2	6	8
7.	Bid. Kelembagaan, Data dan Informasi	2	5	7
<b>Jumlah Total</b>		16	44	60

Sumber: BPPKBD Prov. Sulteng, 2016

Seluruh populasi pada BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah dijadikan responden

dalam penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Metode Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi baik, jika model persamaan regresi terbentuk, maka perlu dilakukan beberapa uji asumsi, yaitu:

- a. Uji asumsi multikolinieritas, bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya permasalahan multikolinieritas dalam model regresi, maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Bila nilai koefisien determinasi yang dihasilkan model regresi sangat tinggi namun hanya ada sedikit variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen menunjukkan adanya gejala multikolinieritas (Ghozali, 2005:107).
- b. Uji Asumsi heteroskedastisitas, menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:109).
- c. Uji Asumsi Normalitas, menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Ghozali (2005:53) mengatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang berdistribusi data normal atau mendekati normal yaitu data mendekati atau menempel pada garis normal.

#### 2. Uji Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian pemecahan permasalahan dan pengujian hipotesis sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan

model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus seperti disarankan oleh Sugiyono (2014:277) seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

- Y = Dependen  
 a = Konstanta persamaan regresi  
 $b_1$ - $b_n$  = Koefisien Regresi Parsial  
 $X_1$ - $X_n$  = Variabel Bebas/Independen  
 e = error

Model tersebut bila diimplementasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = variabel kinerja pegawai  
 $X_1$  = variabel disiplin kerja  
 $X_2$  = variabel motivasi  
 $X_3$  = variabel pengembangan karir  
 a = *Intercept* (Konstanta)  
 e = error

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji-F, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial digunakan t-value.

Perhitungan koefisien determinansi berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis digunakan. Nilai diperoleh dari perhitungan dapat digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tidak bebas. Bila  $R^2$  mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas semakin besar. Hal ini berarti model digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebas, apabila mendekati nol, dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini berarti model digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum besarnya

determinansi  $R^2$  yaitu berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

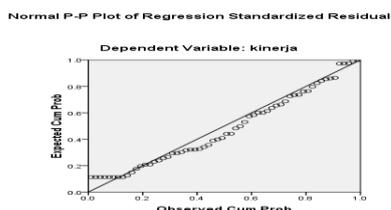
Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas, heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS For Wind Release 16,0, hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable. Menurut Gunawan (2001 : 235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

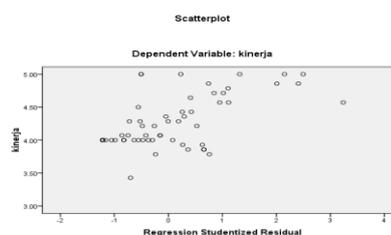
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,698	1,432
2	Motivasi ( $X_2$ )	0,536	1,865
3	Pengembangan Karir ( $X_3$ )	0,675	1,482

Sumber : Lampiran Hasil Regresi

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



**Gambar 2. Regresi Standardized Predicted Value**

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk

sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

**2. Hasil Uji Regresi Berganda**

Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ), terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Berikut hasil pengujian regresi berganda

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,988	0,335	2,980	0,004
$X_1$ = Disiplin Kerja	0,181	0,073	2,477	0,016
$X_2$ = Motivasi	0,577	0,136	4,245	0,000
$X_3$ = Pengembangan Karir	0,243	0,089	2,738	0,008
R =	0,802			
R-Square =	0,644		F-Statistic =	33,699
Adjusted R-Square =	0,624		Sig. F =	0,000

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,988 + 0,181X_1 + 0,577X_2 + 0,243X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,988 berarti kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelum

adanya variabel independen adalah sebesar 0,988.

2. Disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,181 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,577 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,243 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengembangan karir yang ada pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Adapun hasil analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

1. Uji F

Hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 33,699$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

2. Uji t

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,181, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,016. Dengan demikian nilai sig t  $< 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,577, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Untuk variabel pengembangan karir, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,243, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,008. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat bila ditunjang dengan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir yang tinggi. Pegawai sebagai individu dituntut untuk memiliki disiplin kerja dan motivasi yang

tinggi sebagai pendorong untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara. Disisi lain pengembangan karir yang ditempuh dan dimiliki seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah dengan kontribusi sebesar 62,40%. Hasil ini sejalan dengan pendapat Daves dalam Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledgw + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini mengandung makna bahwa untuk memiliki kinerja yang baik pegawai harus didukung dengan pendidikan yang sesuai standar.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang berupaya meningkatkan kinerjanya agar optimal. Disiplin kerja akan terlihat dari ketepatan waktu seorang pegawai dalam bekerja, tanggungjawab pegawai yang tinggi, kepatuhan terhadap pimpinan dan ketaatan pada semua peraturan yang berlaku. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah menganggap kedisiplinannya sudah

tertanam dalam diri sehingga ada atau tidak ada pengawasan dari pimpinan mereka tetap bekerja dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Tohardi (2002) dalam Siwantara (2009) bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Demikian pula dengan pendapat Rivai (2006) dalam Siwantara (2009), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu. Motivasi dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharto dan Cahyono (2005) dalam Harlie (2010) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

seseorang berusaha untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, kinerjanya akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja.

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

Pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Tujuan pengembangan karier pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja dengan baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karier yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karier. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan karier adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier yang baik dapat menciptakan keuntungan yang baik bagi pegawai dan bagi tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010) yang menyatakan bahwa pengembangan karier yang baik akan mampu menumbuhkan semangat, sebagai motivator bagi karyawan untuk berbenah diri menjadi seorang karyawan yang berprestasi atau berkinerja tinggi serta handal.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Secara simultan ketiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah.
- d. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah.

### Rekomendasi

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai sebagai aparatur negara di BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah diperlukan upaya peningkatan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir. Oleh karena itu disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepala BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan dapat mendorong kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan cara memberi hukuman/teguran bagi pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Organisasi perlu meningkatkan apresiasi terhadap pegawainya guna mendorong pegawai menjadi pegawai yang berprestasi melalui pemberian kompensasi/bonus bagi pegawai yang berprestasi sehingga memotivasi pegawai untuk menjadi pegawai yang berprestasi.
3. Kepala BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah dapat mengurangi frakuensi mutasi pegawai dalam lingkup kantor, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang susah beradaptasi terhadap tempat kerjanya yang baru.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya tujukan kepada Prof.

Dr. Syahrir Nasir, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Harnida Wahyuni Adda, SE., MA., Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan semangat kepada saya.

### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Burlian, Muhammad. 2005. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan. *Tesis*. Program Studi Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Byars, Lyold L and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management. New York: The McGraw-Hill Companies, inc.*
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*. Oktober 2010, Volume 11 Nomor 2, hlm 117-124.
- Hasibuan, M. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 900/15/RO.ADM PMB SDAG.ST/2014 tentang Tim Rapat Pimpinan Evaluasi dan Pengawasan Penyerapan Anggaran Provinsi Sulawesi Tengah.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V., dan Sagala, Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Soejono, Imam. 2006. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke 21. Bandung: Alfabeta.