

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA KEDIRI

Siska Lusiana Fatmawati¹, Ahmad Jauhari², Iing Sri Hardiningrum³

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri

siskalusi0801@gmail.com¹, jauhariahmad179@gmail.com², iingsri@uniska-kediri.ac.id³

Abstract

Abstract

Siska Lusiana Fatmawati *The Influence of Motivation, Career Development and Work Discipline on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (Dpmptsp) of Kediri City, Thesis, Management, Islamic University of Kediri, 2024*

Human resources (HR) have an important role in achieving organizational goals. Based on surveys and interviews, it was found that the main obstacles in DPMPTSP performance are the lack of work discipline and low awareness of information technology, which hinders online licensing services.

This study aims to determine the effect of Motivation, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at the Investment and One-Stop Service Office (DPMPTSP) of Kediri City. The analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis tests, and determination coefficient tests. The sample in this study was 45 respondents and used saturated samples for sampling.

The results of the study showed that motivation had a significant effect on employee performance with a t -value of $4.869 > t$ table 2.0141, career development had a significant effect on employee performance with a t -value of $3.174 > t$ table 2.0141, work discipline had a significant effect on employee performance with a t -value of $2.590 > t$ table 2.0141 and motivation, career development, and work discipline had a simultaneous effect on employee performance with a calculated F value of $471.915 > F$ table 2.61 and a sig. value of $0.000 < 0.05$.

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

Abstrak

Siska Lusiana Fatmawati Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Kinerja

Article history

Received: Feb 2025

Reviewed: Feb 2025

Published: Feb 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, 2024

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan survei dan wawancara, ditemukan bahwa kendala utama dalam kinerja DPMPTSP adalah kurangnya disiplin kerja dan rendahnya kesadaran akan teknologi informasi, yang menghambat layanan perizinan online.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dan menggunakan sampel jenuh untuk pengambilan sampel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,869 > t_{tabel} 2,0141$, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,174 > t_{tabel} 2,0141$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,590 > t_{tabel} 2,0141$ serta motivasi, pengembangan karir, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 471,915 > F_{tabel} 2,61$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur penting tidak bisa terpisahkan dengan organisasi. SDM jadi unsur penting yang perlu diatur dan dipergunakan secara baik untuk meraih produktivitas organisasi serta tujuan organisasi dapat diraih (Suharto, 2012). Pada dasarnya, SDM adalah individu manusia yang kerja di perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan guna meraih tujuan. Karena SDM punya peran penting guna menentukan keberhasilan perusahaan (Fahmi, 2015). Seorang karyawan akan memiliki rasa bangga dan rasa puas tersendiri dari prestasi yang diraihnya. Pada kinerja yang dikerjakannya juga untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri ialah sektor pembantu tugas kepala daerah yang terkaitnya tentang halnya surat menyurat yaitu surat masuk maupun keluar.

Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan seseorang yang memenuhi standar pekerjaan. Karyawan memerlukan insentif yang cocok guna menaikkan kinerja lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan timbul dalam diri suatu individu. Guna melaksanakan tugas penuh semangat serta mengarahkan segenap skill dan keterampilan yang dimiliki. (Anoraga, 2015:135). Motivasi kerja tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti telah melaksanakan survei dan wawancara aparaturnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.

Berdasarkan hasil survei, peneliti mendapatkan hasil. Beberapa info yang didapatkan ialah jumlah karyawan, bahwa di Kantor DPMPTSP Kota Kediri mempunyai karyawan berjumlah 30-60 orang. Adapun penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, di dalam Pasal 02 menyatakan bahwa: "Penilaian kinerja PNS mempunyai tujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilaksanakan sesuai dengan sistem prestasi kerja dan sistem karier, dengan penekanan pada sistem prestasi kerja. Loyalitas, prestasi kerja, akuntabilitas, kepatuhan, kejujuran, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan merupakan beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam melakukan penilaian kinerja." didapatkan informasi ada kekurangan yang dimiliki DPMPTSP Kota Kediri dalam segi disiplin kerja dan masih ditemukan karyawan tidak ada di tempatnya disaat jam kerja.

Kelembagaan pihak DPMPTSP memfasilitasi motivasi terhadap karyawannya supaya mempunyai rasa tanggung jawab memberikan kinerja maksimal khususnya. Berdasarkan hasil observasi, Masih terdapat pegawai yang tidak menaati norma-norma di tempat kerja, seperti datang dan pulang kerja dengan melanggar standart telah ditetapkan. Selain itu, penerapan sistem yang mengharuskan pekerja bekerja dari rumah mengurangi kedisiplinan karena bekerja dari rumah berbeda dengan bekerja di kantor dengan segala norma standarisasi tempat kerja. Selain itu, orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang kuat tentu akan bersemangat dalam bekerja. Namun, berdasarkan pengamatan, masih terdapat pegawai DPMPTSP yang datang terlambat, dan sebagian pegawai tidak memiliki informasi dalam daftar hadir. Namun DPMPTSP membuka pelayanan setiap hari senin - jum'at pada hari senin jam kerja dimulai pukul 07.30 - 16.00, sedangkan hari jum'at dimulai pukul 07.00 - 15.30.

Pengembangan karir bisa diketahui dari dua sudut pandang yakni perseorangan dan kelembagaan. Perencanaan karir berpusat di individu terutama berkaitan dengan karier individu, sedangkan perencanaan yang berpusat pada kelembagaan berkaitan dengan pekerjaan dan penetapan jalur karier yang memungkinkan orang untuk berpindah-pindah peran dalam perusahaan.

Disiplin ialah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin diperlukan untuk menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar organisasi bisa meraih tujuannya. Disiplin kerja ialah cara untuk memberikan pengaruh pada seorang ataupun individu suatu perusahaan. Dalam strategi ini, pemimpin berfungsi pembuat peraturan dan karyawan berperan sebagai orang yang menjalankan peraturan tersebut, hingga karyawan yang berinteraksi dituntut untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Kinerja yang baik sangat diharapkan dalam dunia kerja. Kinerja seorang karyawan akan dinilai baik apabila memenuhi kriteria kualitas dan kuantitas.

Fenomena yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri di segi kompetensi kerja adalah terlaksananya administrasi perizinan berbasis online, namun yang terjadi dalam kinerja DPMPTSP Kota Kediri adalah kurangnya kesadaran sumber daya manusia terhadap teknologi informasi, sehingga menghambat terlaksananya pelayanan perizinan yang saat ini sudah online.

Di sisi lain, kendala tersebut berasal dari masyarakat sekitar yang belum mengetahui prosedur perizinan berbasis online di DPMPSTSP Kota Kediri. Hal ini menyebabkan kurangnya pengetahuan masyarakat yang ingin mengurus perizinan dalam prosedur perizinan. Akibatnya, masih banyak masyarakat yang mengalami kendala dalam mengurus perizinan di DPMPSTSP Kota Kediri. Hal ini berdampak dengan kinerja DPMPSTSP. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi jabatan terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Kurniawaty dkk., (2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan ada research gap perbedaan hasil dari penelitian - penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, pengembangan karir, disiplin kerja, kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan antara lain: Variabel motivasi kerja pada penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir pada penelitian pesik, sepang, dan rotinsulu (2019), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan kondisi kerja bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya, meskipun kinerjanya bervariasi tergantung pada bakatnya. Dengan peran dan tugas melaksanakan kegiatan pemerintahan daerah berdasarkan konsep otonomi dan tugas pembantuan, DPMPSTSP memperoleh informasi melalui wawancara dan data primer, yaitu 45 karyawan untuk tenaga pembantu yaitu lebih dikenal dengan tenaga honorer sehingga terjadi dari tahun 2017 - 2019 untuk pengembangan karir menjadi pegawai negeri yang lama dan tidak menentu, menjadikan tenaga supporting staff mengalami penurunan kinerja karena ada pegawai yang keluar atau resign. Fenomena yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTSP) Kota Kediri Dan peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di kantor tersebut dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPSTSP) Kota Kediri"

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Jumentoro et. al. (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah pembentukan suatu daya penggerak yang menyalakan semangat seseorang untuk bekerja, yang memungkinkan mereka untuk berkoordinasi, sukses, dan mengkombinasikan semua upaya mereka. Menurut Maslow (dalam Sofyandi & Garniwa, 2007:102) ada beberapa indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2011:77), pengembangan karier merupakan kegiatan karyawan menolong karyawan dalam merancang karier mereka untuk kedepannya dalam organisasi dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri mereka secara maksimal. Menurut Rivai (2015:97) indikator pengembangan karir adalah kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, promosi, dan pengembangan tenaga kerja

Disiplin Kerja

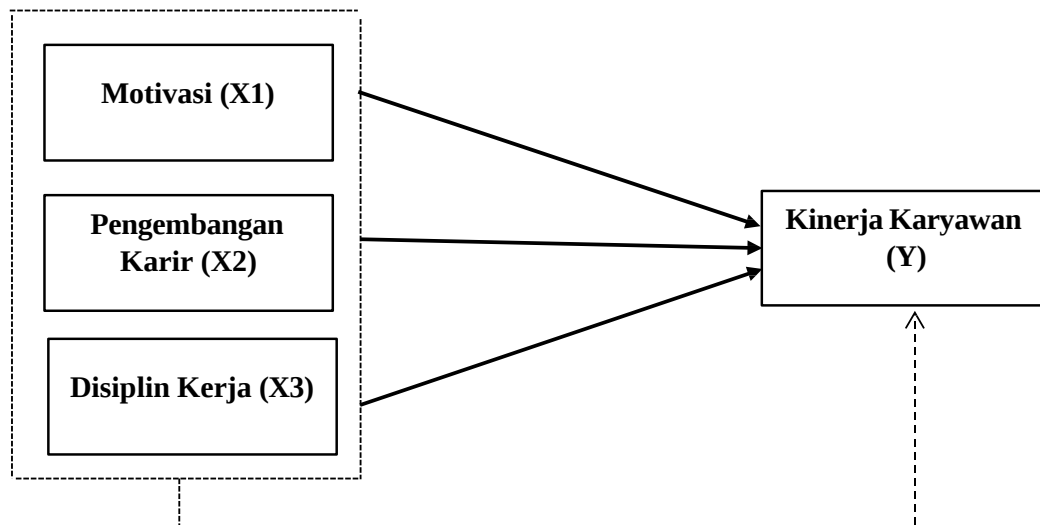
Menurut Sastrohadiwiryono (2008:291), disiplin diartikan sebagai cara menghargai, menaati, dan mematuhi peraturan yang ada, serta mampu

melaksanakannya tanpa takut akan hukuman apabila melanggar tugas. Menurut Hasibuan (2008:194) ada beberapa indikator diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan ketegasan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun jumlah yang diraih oleh seorang pegawai ketika menjalankan kegiatannya. Menurut Robbins (2016:260) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja

Kerangka Teoritik



Gambar 1

Kerangka Teoritik

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Keterangan

—————> = Pengaruh secara parsial

-----> = Pengaruh secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian metode kuantitatif, bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjabarkan kondisi yang sedang terjadi menggunakan angka-angka guna menjelaskan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damayanti, 2011)

Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi penelitian ini di lakukan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri yang berada di Basuki Rahmat No.15, Pocanan Kota Kediri, Jawa Timur 64123.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini yang dimaksud adalah seluruh karyawan DPMPTSP Kota Kediri sebanyak 45 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Penentuan jumlah sampel yang berdasarkan pada seluruh karyawan DPMPTSP Kota Kediri yang berjumlah 45 orang.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Dokumentasi
- 4) Kuesioner
- 5) Pustaka/Literatur

Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	R hitung	R tabel (99%)	R tabel (95%)	Keterangan
Motivasi (X1)					
1	X111	0,771	0.3721	0.2876	Valid
2	X112	0,835	0.3721	0.2876	Valid
3	X121	0,820	0.3721	0.2876	Valid
4	X122	0,795	0.3721	0.2876	Valid
5	X131	0,771	0.3721	0.2876	Valid
6	X132	0,780	0.3721	0.2876	Valid
7	X141	0,800	0.3721	0.2876	Valid
8	X142	0,847	0.3721	0.2876	Valid
9	X151	0,804	0.3721	0.2876	Valid
10	X152	0,788	0.3721	0.2876	Valid
Pengembangan Karir (X2)					
1	X211	0,693	0.3721	0.2876	Valid
2	X212	0,673	0.3721	0.2876	Valid
3	X221	0,648	0.3721	0.2876	Valid
4	X222	0,747	0.3721	0.2876	Valid
5	X231	0,706	0.3721	0.2876	Valid
6	X232	0,679	0.3721	0.2876	Valid
Disiplin Kerja (X3)					
1	X311	0,700	0.3721	0.2876	Valid
2	X312	0,627	0.3721	0.2876	Valid
3	X321	0,669	0.3721	0.2876	Valid
4	X322	0,696	0.3721	0.2876	Valid
5	X331	0,740	0.3721	0.2876	Valid
6	X332	0,655	0.3721	0.2876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y11	0,734	0.3721	0.2876	Valid

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar daripada rtabel dengan nilai rtabel (99%) sebesar 0,3721 dan nilai rtabel (95%) sebesar 0,2876. Pada variabel X1 nilai indikator berturut-turut sebesar 0,771; 0,835; 0,820; 0,795; 0,771; 0,780; 0,8; 0,847; 0,804; dan 0,788. Sedangkan pada variabel X2 nilai indikator berturut-turut sebesar 0,693; 0,673; 0,648; 0,747; 0,706; dan 0,679. Pada indikator variabel X3 nilai indikator berturut-turut sebesar 0,7; 0,627; 0,669; 0,696; 0,740 dan 0,655 serta pada variabel Y, nilai indikator berturut-turut sebesar 0,734; 0,792; 0,784; 0,832; 0,750; 0,813; 0,834; 0,787; 0,740 dan 0,709. Sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai angket dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Dasar Keputusan	Keterangan
0,930	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai uji reliabel dan dapat digunakan untuk menguji responden.

3) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57163968
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.100
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,06 dan lebih besar daripada 0,05. Maka dapat H0 diterima dan H1 ditolak yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

(2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF Hitung	Syarat VIF	Keterangan
1	Motivasi	3.044	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Pengembangan Karir	9.944	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	6.167	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil nilai VIF hitung variabel kurang dari 10 dengan nilai VIF berturut-turut variabel Motivasi sebesar 3,044; Pengembangan karir sebesar 9,944 dan pada Disiplin kerja sebesar 6,167. Maka dapat hasil jawaban responden tidak terjadi multikolinieritas.

(3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig	Probabilitas (sig)	Keterangan
1	Motivasi	0,165	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

2	Pengembangan Karir	0,109	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja	0,409	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil signifikan hitung lebih besar dari 0,05. Hasil uji berturut-turut pada variabel motivasi sebesar 0,165; pada variabel Pengembangan karir sebesar 0,109 dan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,409. Berdasarkan hal tersebut maka data tidak terjadi heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	Motivasi	0,375	0,05
2	Pengembangan Karir	0,578	0,05
3	Disiplin Kerja	0,465	0,05

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan table 6 dapat dirumuskan regresi penelitian sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -1,098 + 0,375X_1 + 0,578X_2 + 0,465X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan fungsi Y tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Nilai constant sebesar -1,098 yang menunjukkan jika variabel Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai -1,098.
- (2) Nilai variabel Motivasi sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan jika nilai Motivasi naik, maka nilai kinerja karyawan akan naik. Begitupun sebaliknya jika nilai motivasi turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan menurun dengan kondisi nilai Pengembangan Karir dan Disiplin kerja bernilai konstan.
- (3) Nilai variabel Pengembangan Karir sebesar 0,578. Hal ini menunjukkan jika nilai Pengembangan Karir naik, maka nilai kinerja karyawan akan naik. Begitupun sebaliknya jika nilai Pengembangan Karir turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan menurun dengan kondisi nilai Motivasi dan Disiplin kerja bernilai konstan.
- (4) Nilai variabel Disiplin kerja sebesar 0,465. Hal ini menunjukkan jika nilai Disiplin kerja naik, maka nilai kinerja karyawan akan naik. Begitupun sebaliknya jika nilai Disiplin kerja turun, maka nilai kinerja karyawan juga akan menurun dengan kondisi nilai Motivasi dan Pengembangan Karir bernilai konstan.

5) Uji Hipotesis

(1) Uji parsial (t)

Tabel 7

Hasil Uji Parsial (t)

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi	4.869	2.0141	Berpengaruh
2	Pengembangan Karir	3.174	2.0141	Berpengaruh
3	Disiplin Kerja	2.590	2.0141	Berpengaruh

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji t menunjukkan berpengaruh dengan nilai thitung > ttabel dengan penjelasan sebagai berikut.

(1) Hipotesis 1

Berdasarkan nilai thitung > ttabel dengan nilai thitung sebesar 4,869 maka dapat dikatakan bahwa H_a1 diterima dan H_01 dengan pertanyaan: “Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri”

(2) Hipotesis 2

Berdasarkan nilai thitung > ttabel dengan nilai thitung sebesar 3,174 maka dapat dikatakan bahwa H_a1 diterima dan H_01 dengan pertanyaan: “Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri”

(3) Hipotesis 3

Berdasarkan nilai thitung > ttabel dengan nilai thitung sebesar 2,59 maka dapat dikatakan bahwa H_a1 diterima dan H_01 dengan pertanyaan: “Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri”

(4) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Regresi Linier Berganda	471.915	2,61	0,00	Simultan

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan hasil uji berupa simultan dimana dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan nilai Fhitung > Ftabel dengan nilai thitung sebesar 471,915 dengan nilai sig < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 dengan pertanyaan: “Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri”

6) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,986	0,972	0,970	1,829

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,972 atau sebesar 97%. Hal ini ditandai dengan hasil penelitian pada setiap variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sisanya terdapat 3% masih fokus terhadap variabel lainnya seperti penghargaan, kemampuan pegawai dan lain sebagainya.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji dapat dijelaskan sebagai pegawai yang termotivasi secara positif baik berupa motivasi intrinsik ataupun ekstrinsik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan melakukan pemberian motivasi sebelum bekerja akan menjadikan

peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan dengan disesuaikan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan kondisi pegawai yang termotivasi secara positif baik berupa motivasi intrinsik ataupun ekstrinsik akan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan jawaban responden masih banyak yang menunjukkan netral. Hal ini dihubungkan dengan observasi yang dilakukan, pelaksanaan motivasi pada responden terletak pada motivasi instriksik dimana motivasi berasal dari responden sendiri. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban sangat setuju pada pernyataan motivasi yang berasal dari diri sendiri. Maka dari itu, perlu pendorong penuh dari sikap motivasi yang ditunjukkan antara motivasi instriksi dan motivasi ekstrinsik. Dengan kondisi yang seimbang menyebabkan keinginan untuk bekerja lebih baik akan menjadi konsep kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Selain itu hasil ini sesuai dengan teori yang disebutkan peneliti bahwa Jumanoro (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah pembuatan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegratif segala daa upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini dapat diartikan kegairahan kerja sebagai pembangkit untuk membentuk kinerja karyawan yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fauzi dan Wakhidah (2020) dan muna (2022) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Amalia (2023) menunjukkan bahwa berpengaruh tetapi tidak bernilai signifikan.

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Bagian ini diperjelas dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan pengaruh kepada pegawai dalam bekerja yang ditunjukkan dengan hasil pekerjaan maupun cara bekerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji analisis yang dilakukan memberikan penjelasan mengenai pengembangan karir yang dilakukan oleh Perusahaan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir, maka akan mampu menjadikan kinerja karyawan semakin baik untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Hasil uji penelitian juga diperkuat dengan hasil kuisisioner penelitian pada pernyataan “Karyawan perlu terus meningkatkan keterampilan” yang didapatkan jawaban sangat setuju terbanyak. Hal ini menjadikan keinginan karyawan untuk selalu berusaha mengembangkan karir mereka untuk menjadi lebih baik serta menjadikan pelaksanaan kerja dapat terpenuhi dan tercapai. Sehingga dapat dijelaskan sebagai pengembangan karir mampu membuat kinerja karyawan semakin baik.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Nawawi (2016) dimana dijelaskan dengan adanya pengembangan karir, SDM Perusahaan akan lebih kompetitif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pelaksanaan pengembangan karir diharapkan dilakukan dengan secara

berkala agar kemampuan dan keinginan untuk lebih berkembang diantara karyawan semakin tinggi.

Sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Muna (2022) yang menunjukkan ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Mustapa (2022) dan Amalia (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir tetapi tidak bernilai signifikan. Lain halnya oleh Stindo (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir yang diberikan oleh DPM PTSP Kota Kediri terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya menjadikan keinginan untuk memberikan yang terbaik terhadap DPM PTSP Kota Kediri semakin menjadi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karir bagi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji analisis yang dilakukan memberikan penjelasan mengenai disiplin kerja yang diterapkan oleh Perusahaan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan disiplin kerja terhadap pegawai, menjadikan sikap pegawai yang lebih tertata dan mampu mengkondisikan dengan keinginan organisasi. Selain itu dengan adanya disiplin kerja, menjadikan pembagian kerja menjadi lebih mudah sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai kemampuan masing-masing.

Hasil uji penelitian juga diperkuat dengan hasil kuisisioner penelitian pada pernyataan “Karyawan harus bisa pencapaian profesional dan mencapai karir”, “Karyawan harus bisa mengelola konflik diantara dengan anggota karyawan lainnya” dan “Karyawan berperan tegas dan adil dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang”. Ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sikap disiplin karyawan akan menjadikan mereka mampu mengelola kerja dan menjadi lebih terstruktur baik dalam bekerja maupun dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya. Sehingga sikap disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Rivai (2011) yang menjelaskan disiplin kerja merupakan alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mampu untuk berubah pada perilakunya sebagai salah satu cara untuk menjadi karyawan yang dapat memenuhi Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Muna (2022) yang menunjukkan ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Mustapa (2022) dan Amalia (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin kerja tetapi tidak bernilai signifikan. Lain halnya oleh Stindo (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja yang diberikan oleh DPM PTSP Kota Kediri terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penerapan disiplin kerja akan menjadikan pekerjaan tertata dengan baik yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga mampu menjadikan karyawan berfikir untuk menjadi pribadi yang

lebih baik sehingga mampu dijadikan sebagai SDM yang akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan pada variabel Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menjelaskan bahwa dengan adanya ketiga variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Bahkan dengan ketiga variabel tersebut mampu mendorong karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik. Selain itu hasil observasi juga menunjukkan, penerapan pola kerja dengan menggunakan ketiga variabel tersebut mampu memberikan dampak yang cukup bagus untuk perkembangan karyawan dalam bekerja.

Selain itu berdasarkan pernyataan kuisioner menunjukkan bahwa hasil uji menunjukkan hal yang sejalan dengan ditunjukkan pada pernyataan “Karyawan yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai harapan atasan”, “Karyawan harus bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu”, “Karyawan memperhitungkan waktu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan” dan “Karyawan mampu dengan kreatif meningkatkan efektivitas dalam bekerja”. Dari beberapa pernyataan tersebut ditunjukkan bahwa ada pengaruh dari motivasi kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan dengan ketiga variabel tersebut, mampu menjadikan karyawan bekerja secara optimal. Hal ini menjadi dasar ketika Perusahaan atau organisasi berkeinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Poin pentingnya, pada DPM PTSP dengan menerapkan ketiga variabel tersebut mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri
- 2) Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri
- 3) Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pelayanan Modal dan Penanaman Terpadu Satu Pintu Kota Kediri

Saran

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti mendapatkan temuan diluar dari kemampuan peneliti lakukan. Sehingga ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan sebagaimana berikut.

- 1) Penelitian akademik

Penggunaan variabel pada penelitian di instansi Pemerintah memerlukan konteks yang secara khusus dihadapkan terhadap permasalahan khusus yang ada di DPMPTSP. Kondisi yang peneliti temukan adalah variabel yang digunakan merupakan variabel

yang sudah digunakan oleh Pemerintah Kota Kediri dalam melaksanakan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Kediri sehingga diharapkan mampu menggunakan variabel yang lebih khusus dan diluar variabel sudah digunakan oleh objek penelitian.

2) DPMPTSP Kota Kediri

Agar menggunakan beberapa peningkatan penilaian kinerja terhadap pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Sitohang (2006:213) dalam Batubara, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan. *SPManagement*, 53(9), 1689-1699. <http://hdl.handle.net/123456789/700>
- Ambar. 2003. *MSDM : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 391.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. In Semarang, Universitas Diponegoro (Nomor Juni).
- Hasibuan Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jumantoro R. Farida. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI SERBA USAHA ANAK MANDIRI
- Memenuhi, U., Guna, P., Gelar, M., Ekonomi, S., Jurusan, P., & Makassar, U. M. Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta 2007.
- (2017). *DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN ENREKANG JUMRIANI*.
- Prasasti, D., Zaki, H., Fikri, K., & Riau, U. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. 3, 14-26. PONOROGO. *Jurnak Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*
- Robbins, Stephen. (2016) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Mardalis. 2009. *Metode Penelitian (suatu pendekatan proposal)*. Edisi 11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yuliara, I. . (2016). *Modul Regresi Linier Berganda*. Universitas Udayana.