

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

DONNA ADELIA DAMAYANTHY

11170175

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Donna Adelia Damayanthi
NIM : 11170175
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 1 Juli 2021

Yang menyatakan



(Donna Adelia Damayanthi)
NIM 1117015

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Donna Adelia Damayanthi

11170175

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DONNA ADELIA DAMAYANTHY

11170175

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada Tanggal 17 Juni 2021

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)	
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Penguji)	
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 02 Juli 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M,Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PARIWISATA
KABUPATEN SLEMAN”**

Saya kerjakan untuk memenuhi syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain yang ada di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 Mei 2021

Penulis



Donna Adelia Damayanthi

HALAMAN MOTTO

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku."

Filipi 4:13

"Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau;

janganlah takut dan janganlah patah hati."

Ulangan 31:8

© UKDW

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari peran, dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis persembahkan dengan bangga, dengan penuh rasa syukur, serta dengan penuh rasa terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan penyertaan-Nya di dalam kesulitan serta hambatan yang penulis alami dalam proses penyelesaian skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Papa, mama dan kakak yang telah memberikan dukungan moril smaupun materi, memberikan semangat serta senantiasa memberikan dukungan doa untuk kesuksesan penulis.
3. Dosen pembimbing penulis, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si yang selama ini dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk menuntun serta mengarahkan penulis, serta memberikan bimbingan dan pelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Para Dosen Bidang Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana yang membimbing penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
5. Pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan
6. Keluarga serta teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus, atas cinta kasih serta berkatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman”**.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S-1 Fakultas Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa didalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis mendapatkan berbagai rintangan serta hambatan yang dihadapi, namun penulis bersyukur atas segala rahmat, anugerah serta campur tangan yang telah Tuhan Yesus berikan serta dari peran, dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar besarnya:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan penyertaan-Nya di dalam kesulitan serta hambatan yang penulis alami dalam proses penyelesaian skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Papa, mama dan kakak yang telah memberikan dukungan moril smaupun materi, memberikan semangat serta senantiasa memberikan dukungan doa untuk kesuksesan penulis.
3. Dosen pembimbing penulis, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si yang selama ini dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk menuntun serta mengarahkan penulis, serta memberikan bimbingan dan pelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Para Dosen Bidang Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana yang membimbing penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
5. Pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan
6. Keluarga serta teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 12 Mei 2021



Donna Adelia Damayanthy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Batasan Masalah	6
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA/ LANDASAN TEORI	10
2.1. Kinerja	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Indikator Kinerja	10
2.2. Disiplin	11
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	11
2.2.2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja	12
2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja	13
2.2.4. Indikator Disiplin Kerja	14

2.3. Motivasi	16
2.3.1. Pengertian Motivasi	16
2.3.2. Tujuan Motivasi	16
2.3.3. Teori Dua Faktor Herzberg	17
2.4. Pengembangan Karir	21
2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir	21
2.4.2. Tujuan Pengembangan Karir	22
2.4.3. Indikator Pengembangan Karir	23
2.5. Penelitian-penelitian Terdahulu	24
2.6. Perumusan Hipotesis	26
2.6.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja	26
2.6.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	26
2.6.3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja	27
2.7. Model Penelitian	28
2.8. Gambaran Umum Instansi	28
2.8.1. Latar Belakang Instansi	28
2.8.2. Visi dan Misi	29
2.8.3. Struktur Organisasi	30
2.8.4. Uraian Tugas	31
BAB III	38
METODA PENELITIAN	38
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.1. Tempat Penelitian	38
3.1.2. Waktu Penelitian	38
3.2. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3. Populasi dan Sampel	39
3.4. Definisi Operasional Variabel	40
3.4.1. Disiplin Kerja (X₁)	40
3.4.2. Motivasi (X₂)	41
3.4.3. Pengembangan Karir (X₃)	41
3.4.4. Kinerja Pegawai (Y)	42

3.5. Analisis Data	43
3.5.1. Uji Instumen	43
3.5.1.1. Uji Validitas	43
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	44
3.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.5.3. Uji Hipotesis	45
3.5.3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	45
3.5.3.2. Uji F	46
3.5.3.3. Koefisien Determinasi (R²)	46
BAB IV	47
ANALISIS dan PEMBAHASAN	47
4.1. Karakteristik Responden	47
4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	50
4.2.1. Uji Validitas	51
4.2.2. Uji Reliabilitas	54
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.1.4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	58
4.2.5. Uji F	59
4.2.6. Koefisien Determinasi (R²)	60
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Keterbatasan Penelitian	67
5.3. Saran	67
5.3.1. Bagi Instansi Terkait	68
5.3.2. Bagi Penelitian Selanjutnya	68
REFERENCES	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Table 2.1.	24
Table 3.2.	39
Table 4.3.	47
Table 4.4.	48
Table 4.5.	48
Table 4.6.	50
Table 4.7.	52
Table 4.8.	55
Table 4.9.	56
Table 4.10.	58
Table 4.11.	60
Table 4.12.	60

©UKYDWN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.....	28
Gambar 2.2.....	30

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	80
Lampiran 3. Uji Validitas	81
Lampiran 4. Uji Reliabilitas	83
Lampiran 5. Regression	84
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian.....	86
Lampiran 7. Surat Keterangan Pengambilan Data	87
Lampiran 8. Kartu Konsultasi	88
Lampiran 9. Lembar Revisi Ujian Pendadaran	90
Lampiran 10. Lembar Revisi Judul.....	91
Lampiran 11. Lembar Persetujuan	92
Lampiran 12. Data Respon Responden.....	93

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN**

DONNA ADELIA DAMAYANTHY

11170175

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman yang berjumlah 48 orang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan data yang diperoleh diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji, menunjukkan bahwa: 1. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai hitung disiplin kerja sebesar 2.920 dan nilai signifikansi sebesar 0,005, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0,05; 2. Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.172 dan nilai signifikansi sebesar 0.035, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. 3. Pengembangan karir (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.788 dan nilai signifikansi sebesar 0.008, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON CIVIL SERVANT PERFORMANCE OF GOVERNMENT TOURISM OFFICE SLEMAN REGENCY

DONNA ADELIA DAMAYANTHY

11170175

Management Department Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation, and career development on Civil Servant Performance of Government Tourism Office Sleman Regency. The population in this study were all Civil Servant of Government Tourism Office Sleman Regency which numbered 48 people. The research approach used is a quantitative approach with SPSS tool version 21.

Based on the result of research tested, it showed that: 1. Work discipline (X_1) has a positive and significant effect on civil servant's performance which is shown from the test results obtained the calculated value of work discipline of 2.920 and a significance value of 0.005, where the significance value is smaller than the alpha value of 0.05; 2. Motivation (X_2) has a positive and significant effect on civil servant's performance this is indicated by the t value of 2.172 and a significance value of 0.035, where the significance value is smaller than the alpha value of 0.05. 3. Career development (X_3) has a positive and significant effect on civil servant's performance this is indicated by a value of 2.788 and a significance value of 0.008, where the significance value is smaller than the alpha value of 0.05.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Career Development and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap Instansi akan berusaha agar dapat menggapai suatu tujuan didalam organisasi, dan dalam usaha mencapai tujuan, Instansi seringkali dihadapkan dengan banyak masalah baik masalah internal maupun masalah eksternal. Masalah - masalah tersebut dapat menghambat sebuah Instansi dalam mencapai tujuannya, hal tersebut memaksakan sebuah Instansi untuk bergerak cepat dalam menanggapi permasalahan dengan serta tepat karena permasalahan tersebut dapat mempengaruhi dengan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2000) hasil dari pekerjaan pekerjaan baik itu secara kualitas serta juga dari seberapa banyak pekerjaan yang telah digapai/dilaksanakan oleh masing-masing diri pegawai yang mencakup tentang hal pelaksanaan kewajiban yang sesuai dengan yang telah diamanatkan dapat diartikan sebagai kinerja. Soeprihantono dan Utamie (2009) menyatakan dengan lebih rinci bahwa kinerja ialah suatu hasil dari pekerjaanpekerjaan yang dilaksanakan para pegawai di dalam kurun waktu yang telah ditentukan disetarakan dengan berbagai probabilitas yang ada.

Dalam sebuah organisasi pemerintah, yang menjadi penggerak atau tokoh utama di dalam seluruh aktivitas/kegiatan organisasi adalah pegawai. Kinerja pegawai yang baik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik dan juga berkompeten. Dalam setiap kegiatan, Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting, bila bantuan SDM yang baik dan berkompeten tidak ada maka

aktivitas keorganisasian di dalam suatu Instansi tidak akan berlangsung dengan baik. Oleh sebab itu SDM dinilai menjadi hal utama sebuah organisasi guna meningkatkan dan menemtukan keberhasilan bagi organisasi.

Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, sebagai organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam bidang pariwisata memiliki tugas utama untuk melayani kepentingan publik diantaranya yaitu pengelolaan dan pengembangan obyek wisata, pembinaan SDM, pembinaan kelembagan pariwisata serta usha parwisata, promosi pariwisata serta kepentingan publik lainnya. Oleh karena itu kinerja yang baik dari Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sangat dibutuhkan. Dalam mengelola kinerja pegawai di dalam organisasi terdapat berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi tersebut, diantaranya: menerapkan disiplin kerja, memberikan motivasi, dan pengembangan karir. Pendapat dari Singodimedjo (2000) disiplin merupakan merupakan suatu sikap kesediaan serta suatu kerelaan dari dalam diri setiap individu yang memiliki fungsi guna mengindahkan dan juga untuk menngikuti segala norma-norma aturan yng ada di sekelilingnya. Heidjrachman & Husnan (2012:15) mengutarakan bahwa disiplin ialah setiap individu serta juga setiap kelompok yang dapat memberikan sebuah jaminan tentang adanya ketaatan terhadap berbagai perintah serta juga memiliki inisiatif yang berguna/ berfungsi dalam melaksanakan atau menjalankan suatu aktivitas/kegiatan yang nantinya diperlukan apabila tidak terdapat perintah.

Selain disiplin kerja faktor yang tak kalah penting yaitu motivasi. Menurut Burso (2018:51) motivasi merupakan suatu penggerak yang ada dari dalam individu supaya setiap individu tersebut dapat melakukan aktivitas-aktivitas guna menggapai suatu tujuan yang diinginkan. Suatu dorongan/gerakan, suatu usaha serta

kemauan/harapan yang terdapat di setiap individu yang dapat memacu/membangkitkan daya serta juga dapat memberikan arah perbuatan/perilaku yang dapat digunakan dalam melangsungkan berbagai tugas yang telah diberikan kepada individu tersebut dapat disebut juga dengan motivasi. Dari hal ini bisa diketahui bahwa motivasi menggambarkan salah satu bentuk upaya guna mengubah kinerja pegawai menjadi lebih baik. Maka dari itu pegawai harus tetap berusaha dengan keras dalam mengelola diri serta merencanakan karir mereka agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya.

Burso (2018) memperikan pernyataan mengenai pengembangan karir yang merupakan suatu tata cara/langkah yang menggambarkan sebuah aktivitas atau usaha yang dimiliki seseorang dalam upaya untuk menggapai suatu tujuan karir di setiap individu. Ardana, Mujiati, dan Mudiarta (2012) menjelaskan pengembangan karir ialah sebuah kenaikan tingkat pada diri setiap individu yang dilaksanakan oleh setiap pegawai/karyawan guna menggapai rencana karier pegawai tersebut, serta juga meliputi suatu peningkatan oleh departemen personalia guna menggapai rencana karir dengan menggunakan jenjang/jalur dari suatu organisasi. Pengembangan karir ialah perkembangan vertikal, meliputi: pengalaman seseorang dalam serangkaian posisi kepegawaian, jabatan, pendidikan dan distribusi pekerjaan, dan memiliki fungsi sebagai dasar penggajian. Pengembangan karir yang baik ada untuk mengembangkan karir pribadi, sehingga para pegawai mampu merumuskan strategi dan mengetahui hal apa yang harus dilaksanakan atau dijalani dari keadaan tersebut untuk mencapai jenjang tertentu. Pengembangan karir memiliki beberapa manfaat karir jangka panjang, yang dapat menolong para pegawai dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar di masa

depan. Pegawai memerlukan pelatihan serta pengembangan di bidang-bidang tertentu agar pegawai-pegawai tersebut dapat mengurangi bahkan menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja mereka yang buruk atau pegawai-pegawai tersebut dapat dilatih serta dikembangkan agar pegawai tersebut dapat mempelajari keterampilan baru yang berguna dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, terdapat berbagai fenomena dasar faktor disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir dinilai memiliki peran dan berkaitan erat dengan kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir pegawai. Kondisi-kondisi tersebut menimbulkan suatu ketertarikan sehingga peneliti menyimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman”**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman?

1.2.2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman?

1.2.3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan kepada penulis mengenai bidang studi yang digeluti oleh peneliti. Selain itu dengan penelitian ini peneliti dapat menerapkan teori yang telah dipelajari untuk digabungkan dengan kenyataan yang ada serta peneliti dapat mengasah kemampuan menganalisis dan daya nalar melalui pemecahan suatu permasalahan.

1.4.2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan serta juga bahan masukan yang diperlukan oleh Instansi yang memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sehingga Instansi dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam Instansi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dan target Instansi.

1.4.3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

1.5. Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan penulis dalam hal kemampuan, waktu dan dana, serta agar penelitian lebih terarah, dimulai dari beberapa permasalahan yang telah ditemukan diatas maka penulis mempunyai batasan-batasan sebagai berikut terhadap masalah yang akan diteliti:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini sepenuhnya dilakukan di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, Jl. KRT Pringgodingrat No.13, Beran, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

3. Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan pengaruhnya terhadap variabel tetap Kinerja (Y).

1) Disiplin Kerja

Pendapat dari Singodimedjo (2000) disiplin merupakan merupakan suatu sikap kesediaan serta suatu kerelaan dari dalam diri setiap individu yang memiliki fungsi guna mengindahkan dan juga untuk mengikuti segala norma-norma aturan yng ada di sekelilingnya.

Indikator disiplin kerja menurut Rivai dan Basri dalam Permadi (2019:27) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis.

2) Motivasi

Menurut Burso (2018:51) motivasi merupakan suatu penggerak yang ada dari dalam individu supaya setiap individu tersebut dapat melakukan aktivitas-aktivitas guna menggapai suatu tujuan yang diinginkan. Suatu dorongan/gerakan, suatu usaha serta kemauan/harapan yang terdapat di setiap individu yang dapat memacu/membangkitkan daya serta juga dapat memberikan arah perbuatan/perilaku yang dapat digunakan dalam melangsungkan berbagai tugas yang telah diberikan kepada individu tersebut dapat disebut juga dengan motivasi. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen Satisfiers (motivator factors) dalam Teori Dua Faktor Herzberg dalam Prasetya (2017), komponen ini meliputi:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggungjawab
- e. Kemajuan
- f. Pengembangan potensi individu.

3) Pengembangan Karir

Ardana, Mujiati, dan Mudiarta (2012) menjelaskan pengembangan karir ialah suatu kenaikan tingkat pada diri setiap individu yang dilaksanakan oleh setiap pegawai/karyawan guna menggapai rencana karier pegawai tersebut, serta juga meliputi suatu peningkatan oleh departmen personalia guna menggapai rencana karir dengan menggunakan jenjang/jalur dari suatu organisasi. Indikator Pengembangan Karir menurut Veithzal Rivai dalam Nugroho (2021:11) meliputi:

- a. Prestasi kerja.
- b. Eksposur (Exposure).
- c. Jaringan kerja (Networking).
- d. Peluang untuk tumbuh (growth).
- e. Pembimbing dan sponsor.

4) Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) hasil dari pekerjaan pekerjaan baik itu secara kualitas serta juga dari seberapa banyak pekerjaan yang telah digapai/dilaksanakan oleh masing-masing diri pegawai yang

mencangkup tentang hal pelaksanaan kewajiban yang sesuai dengan yang telah diamanatkan dapat diartikan sebagai kinerja. Soeprihantono dan Utamie (2009) menyatakan dengan lebih rinci bahwa kinerja ialah suatu hasil dari pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai di dalam kurun waktu yang telah ditentukan disetarakan dengan berbagai probabilitas yang ada. Pengukuran kinerja dilakukan dengan 5 indikator pengembangan dari Becker dan Klimoski dalam Permadi (2019:23) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Sikap
- d. Kerjasama
- e. Komunikasi

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan April

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukanguna mengetahui pengaruh variable disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhdap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Pengujian ini menggunakan seluruh populasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sebanyak 48 responden. Maka kesimpulan penelitiaan ini ialah:

1. Karakterstik Responden
 - a. Berdasar jenis kelamin Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, yang mendominan ialah responden laki-laki dengan jumlah 32 responden.
 - b. Berdasarkan kelompok usia, Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman didominasi oleh kelompok usia diatas 51 tahun dengan jumlah 22 responden.
 - c. Berdasarkan pada tingkat Pendidikan, tingkat pendidikan yang mendominasi adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat jumlah responden yaitu 25 responden.
 - d. Berdasarkan masa kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, masa kerja yang mendominasi adalah masa kerja diatas 10 tahun dengan jumlah 44 orang responden.
2. Hasil Analisis Data
 - a. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner regresi dengan uji t diperoleh nilai hitung Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2.920 dan nilai

signifikansi sebesar 0,005, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Indikator Disiplin Kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis memiliki kontribusi yang relatif besar terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner regresi dengan uji t diperoleh nilai hitung Motivasi (X_2) sebesar 2.172 dan nilai signifikansi sebesar 0.035, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Hal ini juga membuktikan bahwa indikator Motivasi (X_2) dalam penelitian ini yaitu Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggungjawab, Kemajuan dan Pengembangan potensi individu memiliki kontribusi yang relatif besar terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner regresi dengan uji t diperoleh nilai hitung pengembangan karir (X_3) sebesar 2.788 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.008, lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 di dalam penelitian ini

yang menyatakan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima. Hal ini juga membuktikan bahwa indikator Pengembangan Karir (X_3) yaitu Prestasi kerja, Eksposur (Exposure), Jaringan kerja (Networking), Peluang untuk tumbuh (growth), dan Pembimbing dan sponsor memiliki kontribusi yang relatif besar terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada proses pelaksanaan penelitian, terdapat kekurangan dan keterbatasan meski peneliti sudah semaksimal mungkin dalam penyusunannya. Keterbatasan tersebut dijabarkan seperti ini:

- a. Jumlah responden yang dapat dijangkau dalam penelitian ini hanya terbatas pada 48 orang responden.
- b. Penelitian ini hanya memakai 3 variable independent dan 1 variable dependen.

5.3. Saran

Berdasar pada hasil penelitian yang sudah diuraikan, hasil pembahasan dan kesimpulan-kesimpulan diatas maka saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat bermanfaat bagi pertimbangan pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman serta bagi penelitian berikutnya yaitu:

5.3.1. Bagi Instansi Terkait

Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman diharapkan tetap mempertahankan serta meningkatkan tingkat disiplin kerja, motivasi, serta memberikan perhatian

khusus untuk pengembangan karir pegawai agar kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

5.3.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang berikutnya diharapkan mampu lebih mengembangkan penelitian baik memperluas sampel serta memperluas populasi penelitian, serta tidak hanya melakukan penelitian terbatas pada lingkup Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman tetapi dapat memperluas sampel dan populasi penelitian menjadi lingkup gabungan beberapa Dinas di Kabupaten Sleman. Selain itu untuk dapat menghasilkan hasil yang lebih baik lagi, peneliti selanjutnya dapat memberikan tambahan variable lain kedalam penelitiannya yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

©UKDWM

REFERENCES

- Afiyati, E. M. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta, I. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Arikunto, S. 2015. *Dinamika Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sekolah Efektif Di Sd Kanisius Kadirojo, Sengkan*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 3, No 1, 82-96.
- Bawono, A. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. 1989. *A field study of the relationship between The organizational feedback environment and performance*. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum Yogyakarta*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Burso. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chairani. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang 1*. Thesis. UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG.
- Gozali, I. 2006. *Structural Equation Modelling: Model Alternatif Dengan Partial Least Square*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Gozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 11(2), 117-124.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Novitasari, D. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga.
- Nugroho, S. M. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Taspen Persero Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Permadi, P. A. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Pekalongan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasetya, D. 2017. *Faktor Faktor Motivasi Kader Persyarikatan Muhammadiyah Dalam Bergabung Bersama Organisasi Muhammadiyah (Ditinjau Dari Teori Frederik Henzberg)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. F., & Basri, M. A. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing pERUSAHAAN*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruru, D. C., Kawet, L., & Taroreh, R. 2017. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 499 - 510.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulita, H. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal*, Jakarta.