

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PTPH DAN PMKP PROVINSI SUMATERA UTARA

Yulika Saragih¹, Sinto², M. Umar Maya Putra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20142. Telp (061) 8366679

Email: yulikasaragih21@gmail.com

Abstrak

Penyelidikan saat ini didorong oleh pentingnya kinerja karyawan sebagai penentu kritis keberhasilan organisasi, terutama di organisasi publik yang menyediakan layanan penting. Unsur internal, termasuk motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karier, dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menawarkan wawasan bagi para pembuat kebijakan untuk mengembangkan langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan hasil kerja karyawan perusahaan publik. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif melalui penerapan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada 45 responden karyawan, diikuti dengan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan nilai F sebesar 28,833 dan tingkat signifikansi 0,000. Motivasi kerja memberikan pengaruh minimal, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif yang cukup besar, dan kemajuan karir menunjukkan dampak negatif yang tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 65,5% menunjukkan bahwa variasi dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel yang diteliti, sedangkan variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Temuan penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karier tidak secara konsisten menghasilkan pengaruh parsial yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa inisiatif peningkatan kinerja harus fokus pada penguatan protokol disiplin dan kerangka kerja pengawasan.

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

Abstract

This research is motivated by the importance of employee performance as a vital determinant of organizational success, especially in public organizations that provide crucial services. Internal elements, including work motivation, work discipline, and career development, are considered to enhance employee performance. This research offers insights for policymakers to develop more effective measures for enhancing employee performance in public companies. The study used multiple linear regression analysis as part of a quantitative descriptive methodology. Surveys were used to collect data from 45 employees, and SPSS version 25 was used for analysis. Employee performance is significantly impacted by all three independent factors, as indicated by value of 28.833 and a level of significance 0.000. Career progress shows a negative insignificant effect, work motivation has a negligible effect, and discipline at work has a major positive impact. The coefficient of determination (R^2) of 65.5% signifies that employee performance is elucidated by these variables, however the residual percentage is affected by extraneous factors not addressed in this analysis. The results reveal that job motivation and career growth do not consistently exert a substantial partial effect, indicating that performance enhancement programs should focus on reinforcing disciplinary procedures and supervisory frameworks.

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

Diterima : 7 Februari 2026

Direvisi : 12 Februari 2026

Disetujui : 19 Februari 2026

Pendahuluan

Di tengah ketatnya persaingan global, modal manusia (*human capital*) telah bertransformasi menjadi aset strategis bagi seluruh organisasi, termasuk lembaga pemerintahan. Keberhasilan instansi dalam merealisasikan visi dan menjalankan fungsi pelayanan publik sangat bergantung pada optimalisasi kinerja pegawainya.

Secara teoretis, kinerja ini dipicu oleh motivasi kerja yang kuat, yang menumbuhkan dedikasi dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, disiplin kerja memainkan peran vital sebagai manifestasi tanggung jawab dan kepatuhan terhadap regulasi organisasi guna menciptakan efisiensi kerja.

Upaya peningkatan kinerja juga didukung melalui pengembangan karir yang berkelanjutan, seperti pelatihan kepemimpinan dan tugas belajar untuk memperkuat kompetensi. Meski demikian, terdapat kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) terkait faktor-faktor tersebut; beberapa studi di tingkat pemerintah daerah menemukan pengaruh yang signifikan, sementara studi lainnya justru menunjukkan hasil yang kontradiktif atau tidak berpengaruh secara nyata

Retnowati (2023) menegaskan bahwa efektivitas kerja staf merupakan variabel

fundamental yang mendorong keberhasilan dan perkembangan entitas bisnis [1].

Seiring dengan meningkatnya standar keamanan pangan, kinerja UPTD PTPH dan PMKP diharapkan terus berkembang melalui pemenuhan tugas-tugas tersebut. Kondisi dan fenomena objektif inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan pengkajian lebih dalam melalui penelitian berjudul

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PTPH dan PMKP Provinsi Sumatera Utara

1. Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Afandi (2018) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah hal yang benar-benar mendorong orang untuk beraktivitas di tempat kerja agar menyelesaikan tanggung jawabnya dengan penuh antusiasme dan ketulusan guna mencapai hasil yang unggul.[2]

Hal ini diperkuat oleh pandangan Hadiwijaya (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan utama bagi seseorang dalam meraih target hidupnya.[3]

Dalam konteks organisasi, Djaman Sriwaty (2021) menegaskan bahwa produktivitas maksimal hanya dapat diraih jika pegawai memiliki motivasi kuat yang dibarengi dengan ketekunan dan kedisiplinan.[4]

Adapun indikator motivasi menurut Afandi meliputi aspek kompensasi, lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, pencapaian pribadi, apresiasi dari pimpinan, serta karakteristik tugas yang diberikan

Disiplin Kerja

Hasibuan (2021) mendefinisikan kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran serta kerelaan individu dalam mematuhi regulasi organisasi dan norma sosial yang ada [5]. Adapun Hasibuan merinci bahwa kualitas disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai dimensi, mulai dari keteladanan pimpinan, sistem kompensasi, keadilan, pengawasan melekat (waskat), hingga ketegasan dalam pemberian sanksi dan keharmonisan hubungan antarmanusia.

Dalam konteks operasional, Febriyana (2023) menambahkan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk penghormatan terhadap ketentuan perusahaan yang mendorong pegawai untuk patuh secara sukarela.[6].

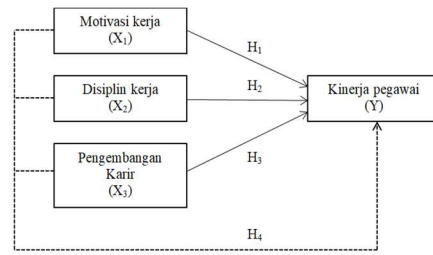
Lubis Ade (2021) juga menekankan bahwa disiplin berakar pada kesediaan personal untuk tunduk pada aturan internal maupun norma yang berlaku [7].

Pengembangan Karir

Menurut Rulianti & Nurpribadi (2023), pengembangan karir merupakan upaya penyesuaian antara aspirasi individu pegawai dengan peluang profesional yang ditawarkan organisasi, baik untuk saat ini maupun proyeksi masa depan[8]. Adapun parameter keberhasilannya, sebagaimana dinyatakan oleh Harras et al. (2020), dapat diukur melalui indikator promosi, rotasi jabatan, serta ketersediaan kesempatan pengembangan lainnya.

Secara manajerial, Hasan (2024) memandang aspek ini sebagai rangkaian proses sistematis yang mencakup perencanaan, implementasi, hingga pengawasan jalur karir oleh perusahaan[9].

Melalui program yang terstruktur ini, Syahputra (2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat terakselerasi sehingga mereka mampu mencapai tingkatan karir yang lebih tinggi secara terencana[10].



Berikut ini adalah kemungkinan perumusan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka konseptual yang telah disiapkan sebelumnya dan tinjauan pustaka :

- H1 : Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki keterlibatan pribadi dalam pekerjaan mereka, mereka berkinerja lebih baik
- H2 : Kedisiplinan kerja secara individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- H3 : Program peningkatan kinerja secara parsial diyakini memiliki dampak nyata dalam meningkatkan performa kerja
- .
- H4 : Kombinasi antara motivasi, disiplin, dan perluasan karir secara kolektif memengaruhi kinerja pegawai.

2. Metode

UPTD Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (PTPH) serta Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan (PMKP) yang berlokasi Kelurahan Pangkalan Masyhur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian deskriptif kuantitatif bergantung pada pengamatan langsung untuk menyusun temuannya. lapangan, diskusi mendalam, dokumentasi, tinjauan pustaka, serta penyebaran angket kepada responden. Validitas instrumen diuji untuk memastikan ketepatan kuesioner dalam mengukur variabel, sementara uji reliabilitas ditujukan guna menjamin konsistensi jawaban responden (Ghozali, 2021).

Penelitian ini melibatkan 45 pegawai sebagai subjek penelitian dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh.

3. Hasil

Tabel Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,171	2,232		1,869	,069
	Motivasi Kerja	,216	,151	,208	1,428	,161
	Disiplin Kerja	,439	,104	,812	4,200	,000
	Pengembangan Karir	-,199	,178	-,194	-1,115	,271

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS versi 25, analisis regresi ini digunakan untuk mengukur sejauh mana fluktuasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh perubahan pada variabel independen terdiri Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Pengembangan Karir. Dengan kata lain, model ini menunjukkan apakah peningkatan atau penurunan performa pegawai dapat diprediksi melalui intervensi pada ketiga faktor tersebut Bentuk persamaan regresi linear berganda yakni:

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

$$Y = 4,171 + 0,216X_1 + 0,439X_2 - 0,199X_3 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,171	2,232		1,869	,069
	Motivasi Kerja	,216	,151	,208	1,428	,161
	Disiplin Kerja	,439	,104	,812	4,200	,000
	Pengembangan Karir	-,199	,178	-,194	-1,115	,271

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Dampak motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Motivasi kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut uji statistik. Hal ini terlihat jelas dari nilai t yang dihitung sebesar 1,428, < ttabel sebesar 2,01954, dan tingkat signifikansi sebesar 0,161, yang lebih besar dari batas α sebesar 0,05. Ini berarti bahwa perbedaan motivasi intrinsik di tempat kerja tidak memiliki dampak substansial terhadap kinerja instansi, dan kita menerima hipotesis nol (H0).

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,200, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,01954, pada tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil menunjukkan nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih rendah dari batas 0,05, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H α) dan menolak hipotesis nol (H0). Oleh karena itu, UPTD PTPH & PMKP di Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Nilai t yang diperoleh sebesar -1,115 untuk variabel pengembangan karir lebih rendah dari nilai t-tabel sebesar 2,01954, dan nilai signifikansinya adalah 0,271, yang lebih tinggi dari 0,05. Akibatnya, hipotesis alternatif (H α) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima sebagai hasil dari temuan ini. Oleh karena itu, tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan di UPTD PTPH & PMKP Provinsi Sumatera Utara

Hasil Simultan (Uji F)

Tabel Uji Simultan (F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,987	3	111,996	28,833	,000 ^b
	Residual	159,257	41	3,884		
	Total	495,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh gabungan X1, X2, dan X3 terhadap Y memiliki nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, menurut hasil analisis. Nilai statistik F adalah 28,833, yang lebih tinggi dari nilai tabel F sebesar 3,220. Hasil ini mendukung penerimaan hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa UPTD PTPH & PMKP di Provinsi Sumatera Utara mengalami pengaruh simultan motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji R2)

Tabel Uji Determinasi (Uji R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.655	1,971

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dengan nilai R^2 sebesar 0,655, variabel independen menjelaskan sekitar 65,5% varians pada variabel dependen, menurut hasil uji koefisien determinasi. Sisa variasi sebesar 34,5% kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4. Pembahasan

Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Aparatur di UPTD PTPH dan PMKP Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian secara parsial membuktikan ketiadaan pengaruh motivasi terhadap kinerja di lingkungan UPTD. Fakta ini menunjukkan bahwa pemberian insentif TPP belum mampu mengonversi motivasi menjadi peningkatan output kerja. Meskipun literatur dari Sunyoto & Wagiman (2023) serta penelitian Silalahi (2018) menegaskan pentingnya motivasi di sektor swasta, konteks pemerintahan daerah menunjukkan hasil berbeda. Minimnya tantangan tugas dan pola budaya kerja di instansi publik disinyalir menjadi alasan mengapa variabel motivasi tidak berperan besar dalam mendongkrak performa pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Pada Kinerja Pegawai di UPTD PTPH dan PMKP Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan fenomena empiris, terlihat bahwa regulasi kehadiran melalui sistem elektronik dan mekanisme sanksi finansial (pemotongan TPP), ditambah dengan evaluasi melalui DP3, secara efektif meningkatkan kepatuhan pegawai. Temuan ini didukung oleh literatur dari Setyawati dan Arifin (2024) [11], serta Naufal et al. (2023), yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel dominan dalam pencapaian kinerja. Hal ini membuktikan bahwa dalam birokrasi pemerintahan, pengendalian kinerja lebih banyak ditentukan oleh instrumen formal kedisiplinan daripada faktor-faktor psikologis yang bersifat internal.[12].

Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD PTPH dan PMKP Provinsi Sumatera Utara

Kendala utama yang teridentifikasi dalam studi ini adalah belum maksimalnya manajemen pengembangan karir pada UPTD PTPH dan PMKP Provinsi Sumatera Utara. Skema promosi, rotasi jabatan, serta program pelatihan yang ada belum dikelola secara sistematis, yang pada akhirnya membatasi pertumbuhan kompetensi dan antusiasme kerja staf.

Kondisi ini memperkuat argumen Yuliana & Kusdiyanto (2023) bahwa tanpa dukungan sistem yang transparan, jelas, dan berbasis pada keahlian, pengembangan karir tidak akan memberikan dampak nyata bagi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan revitalisasi sistem karir di lembaga pemerintah daerah yang lebih terorganisir dan berbasis kompetensi guna memacu performa pegawai secara signifikan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Disiplin kerja, pengembangan karier, dan motivasi kerja adalah tiga faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, berdasarkan temuan dan diskusi yang telah dilakukan. Meskipun hasil uji parsial hanya menunjukkan Disiplin Kerja sebagai variabel yang berpengaruh secara individu, hasil uji F memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan dampak nyata terhadap performa pegawai.

Meski secara individu hanya variabel disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh nyata, hasil uji serempak menghasilkan nilai F_{hitung} (28,833) yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (3,220), didukung oleh tingkat signifikansi di bawah 0,05. Kontribusi simultan ini tercermin dari nilai R^2 sebesar 0,655, yang mengindikasikan bahwa gabungan ketiga aspek tersebut mampu merepresentasikan 65% dari total variasi kinerja yang ada pada instansi tersebut.

Saran

Mengacu pada temuan penelitian, penulis merumuskan sejumlah rekomendasi strategis. Pertama, pimpinan UPTD PTPH dan PMKP Sumatera Utara perlu mengevaluasi kembali instrumen pendorong motivasi staf melalui pembenahan sistem karir yang akuntabel, penyediaan ruang promosi serta rotasi yang adil, serta pelaksanaan diklat yang relevan dengan tugas pokok. Langkah ini krusial untuk menstimulasi pengembangan kompetensi

internal pegawai. Kedua, efektivitas kedisiplinan yang sudah berjalan baik perlu dipertahankan dan diperkokoh. Terakhir, bagi studi mendatang, disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan seperti efikasi kepemimpinan atau budaya organisasi, serta memperluas cakupan

sampel agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi di sektor pemerintahan.

REFERENSI

- [1] D. D. A. R. P. R. S. P. F. I. E. Retnowati, "PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Jurnal Baruna Horizon*, vol. 6, no. 1, Jun. 2023.
- [2] P. Afandi, "Teori, Konsep dan Indikator.," in *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 1st ed., Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [3] Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin, and Rudin, "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi," *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 25–37, Feb. 2021.
- [4] Dudung Hadiwijaya and Eka Mintarsih, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 269–273, 2018.
- [5] Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [6] S. N. A. N. Febriyana, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perdagangan Kota Medan," *Jurnal Bonanza*, vol. 3, no. 1, pp. 63–69, Feb. 2023.
- [7] A. D. M. U. M. P. Ade Irma Suriyani Lubis, "Pengaruh Disiplin Kerja dan komitmen serta karakteristik individu terhadap Total Quality Management PT. Bank Sumut Medan," *Jurnal Bonanza*, vol. 1, no. 2, Aug. 2021.
- [8] Erina Rulianti and Giri Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, Jan. 2023.
- [9] Jondeway Andi Hasan, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PANCA TUNAS HARAPAN KOTA SORONG," *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, vol. 1, no. 3, pp. 654–664, 2024.

- [10] Muhammad Dedi Syahputra and Hasrudy Tanjung, “Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 283–295, Sep. 2020.
- [11] Anisa Setyawati and Kiswanul Arifin, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong,” *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 69–78, 2024.
- [12] Nizar Alfi Naufal, Kusuma Agdhi Rahwana, and Dudu Risana, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya,” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 2, no. 4, pp. 168–177, Sep. 2023.