



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan

Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas

Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk

Oleh:

Alfiatul Huniah	(2112010158)
Dr. Mochamad Muchson, S.E, M.M	(0018126701)
Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M	(0704047306)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI JULI
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk
2. Ketua
- a. Nama Lengkap : Alfiatul Huniah
- b. NPM : 2112010158
- c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
- d. Alamat Rumah : Desa Saiti Kec. Nuhon Kab. Banggai, Sulawesi Tengah
- e. Telp./HP : 082229603608
- f. Email : alfiatul1506@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 bulan
4. Pembiayaan :
- a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
- b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
- Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprodik Manajemen

Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 03 Juli 2025

Ketua

Alfiatul Huniah
NPM. 2112010158

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian ini dengan baik.

Laporan penelitian ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dengan tersusunnya laporan ini, maka penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan kontribusi maupun dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan penelitian ini. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Mochamad Muchson, S.E, M.M selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan laporan desiminasi ini.
5. Terimakasih yang sebesar besarnya kepada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk atas dukungan dan bantuan yang telah di berikan, selama proses penelitian berlangsung. Tanpa kerja sama dan fasilitas dari pihak Dinas, penelitian ini tidak dapat terlaksana
6. Keluarga tercinta, khususnya kedua Orang Tua yaitu Bapak Ahmad Soim dan Ibu Siti Ma'unah yang selalu mendoakan dan memberikan pengertian, restu dan kasih sayang serta dukungan baik secara moral maupun materi.
7. Sahabat – sahabat yang penulis sayangi Suci Dariyanti, Septi. Terima kasih telah kebersamai, mendukung, memberikan doa, motivasi dan semangat dalam berproses
8. Kepada Yova Andre Setiawan. Terima kasih telah menjadi sosok pendamping setia dalam segala hal, yang menemani penulis dari awal sampai saat ini, tempat berbagi suka duka, memberi dukungan, kasih sayang dan semangat, serta perhatian kepada penulis dalam penyusunan skripsi dari awal hingga selesainya skripsi ini.

9. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri, Alfiatul Husniah, terimakasih karena telah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena tidak menyerah Ketika jan di depan terasa gelap, Ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika Langkah terasa berat untuk teruskan. Terimakasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, walau seringkali tidak tahu pasti kemana arah ini akan membawa. Terimakasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terimakasih karena sudah mempercayai proses, meski hasil belum sesuai harapan. Meski harus menghadapi kegagalan, kebingungan, bahkan rasa ingin menyerah. terimakasih sudah berani memilih, memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai.

Laporan penelitian ini tentunya tidak luput dari kesalahan dan kekurangan dari penulis, maka dari itu penulis selalu berusaha untuk menuntut diri agar dapat melakukan yang lebih baik ke depannya dan menyadari bahwa banyak hal yang disampaikan penulis masih jauh dari kata sempurna.

manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya
ibarat setitik air bagi samudra luas

Kediri, 08 Juli 2025



Alfiatul Humaira

RINGKASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan melibatkan seluruh 44 pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk sebagai sampel melalui teknik sensus. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi. Namun, budaya organisasi dan keterlibatan pegawai secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, dengan nilai signifikansi masing-masing.

Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu pengembangan karir, budaya organisasi, dan keterlibatan pegawai, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini menggaris bawahi bahwa meskipun beberapa faktor mungkin tidak menunjukkan dampak langsung secara individual, pendekatan holistik yang mengintegrasikan ketiga aspek ini sangat penting untuk peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor langsung yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Meskipun budaya organisasi dan keterlibatan pegawai tidak signifikan secara parsial dalam konteks ini, kontribusi kolektif ketiganya sangat substansial. disarankan untuk proaktif dalam pengembangan diri, berkontribusi pada budaya kerja positif, dan meningkatkan partisipasi aktif dalam tugas dan proyek.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Keterlibatan Pegawai, Kinerja Pegawai, Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Ringkasan	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Lampiran	ix
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II Kajian Teori.....	7
A. Pengembangan Karir	7
B. Budaya Organisasi	8
C. Keterlibatan Pegawai	10
D. Kinerja Pegawai	
E. Kerangka Konseptual	14
F. Hipotesis Penelitian	16
BAB III Metode Penelitian	17
A. Deskripsi Metode Penelitian	17
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	18
C. Sasaran Penelitian	18
D. Instrumen Penelitian	19
E. Prosedur Analisis Data	21
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	27
A. Hasil Penelitian	27
B. Hasil Analisis Data	29
C. Pembahasan	33
BAB V Kesimpulan dan Saran	41
A. Kesimpulan	41
B. Saran	42
C. Daftar Pustaka	43
Lampiran	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Skala Likert	19
Tabel 3. 2. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	19
Tabel 3. 3. Hasil Uji Validitas	22
Tabel 3. 4. Hasil Uji Reliabilitas	23
Tabel 4. 1. Uji Multikolinearitas	30
Tabel 4. 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	31
Tabel 4. 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi	32
Tabel 4. 4. Hasil Uji Parsial	32
Tabel 4. 5. Hasil Uji Simultan.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual	15
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi.....	29
Gambar 4. 2. Hasil Uji Normalitas.....	29
Gambar 4. 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	30

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran</u> 1 Surat Ijin Penelitian.....	50
<u>Lampiran</u> 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	51
Lampiran3 3 Instrumen Penelitian.....	52
<u>Lampiran</u> 4 Tabulasi Angket.....	55
Lampiran 5 Dokumentasi.....	60
Lampiran 6 Artikel Yang Di Publikasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha mikro. Dinas ini bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan, pemberdayaan koperasi, serta pengembangan dan pembinaan usaha mikro agar mampu tumbuh secara mandiri, produktif, dan berdaya saing. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam memberikan pelatihan, fasilitasi permodalan, serta pendampingan kepada pelaku usaha kecil agar dapat meningkatkan kapasitas dan kontribusinya terhadap perekonomian daerah. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya permasalahan internal yang turut memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Salah satu faktor utama yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah adanya rasa ketidaknyamanan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan kerja. Ketidaknyamanan ini dapat berasal dari berbagai aspek, seperti kurangnya dukungan atasan, hubungan antar pegawai yang tidak harmonis, beban kerja yang tidak seimbang, serta minimnya kejelasan peran dan jenjang karir. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Ketika pegawai merasa tidak dihargai, tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, atau merasa tidak memiliki ruang untuk berkembang, maka hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi motivasi dan kualitas kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidaknyamanan ini secara menyeluruh agar dapat dilakukan perbaikan yang tepat sasaran.

Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi tiga faktor utama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk, yaitu pengembangan karir, budaya organisasi, dan keterlibatan pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lingkup pemerintahan daerah. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk memiliki peran strategis dalam membina serta memberdayakan koperasi dan pelaku usaha mikro agar dapat berkembang dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian daerah. Namun, dalam pelaksanaannya, efektivitas kinerja pegawai masih menjadi tantangan tersendiri. Beberapa indikator menunjukkan bahwa pelaksanaan program belum berjalan optimal, yang mencerminkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara internal.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Ketika pegawai tidak memiliki kejelasan jenjang karir atau kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya, maka motivasi kerja cenderung menurun. Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya yang tidak mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap inovasi dapat menjadi penghambat kinerja individu maupun tim. Di sisi lain, keterlibatan pegawai atau *employee engagement* menunjukkan sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan berkontribusi aktif terhadap tugas-tugas yang diemban. Rendahnya keterlibatan dapat menyebabkan menurunnya loyalitas dan semangat kerja.

Karir adalah peningkatan yang dilakukan oleh departemen personalia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang karir seseorang di perusahaan. Selain pengembangan karir, keterlibatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seorang karyawan yang secara konsisten terlibat dalam pekerjaannya, memiliki kesadaran bahwa pekerjaannya penting bagi harga dirinya, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari hidupnya.

Selain itu, beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Namun, jika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk

beradaptasi dengan jumlah tanggung jawab yang diberikan, maka jumlah tugas tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja (Yuniasari, Widyawati, & Saraswati, 2024). Pernyataan tersebut berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena ada atau tidaknya program pengembangan karier tetap tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Putri & Frianto, 2019).

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Tunstal, budaya organisasi adalah gambaran secara umum tentang kepercayaan, kebiasaan, norma, nilai, perilaku, serta cara melakukan bisnis yang unik bagi organisasi yang mengatur pola kegiatan dan tindakan organisasi serta melukiskan perilaku, pola implisit dan emosi yang timbul sehingga menjadi karakteristik organisasi (Monica, 2020). Namun, pada penelitian lainnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai (WS, 2019).

Selain budaya organisasi, faktor keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan yang mendasari keterlibatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah jika seseorang karyawan memiliki rasa keterlibatan tinggi, maka ia cenderung tidak akan berpikir bahwa pekerjaan adalah sebuah beban dan cenderung juga memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga dapat berkinerja dengan baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan memastikan karyawan untuk selalu dalam posisi yang siap dalam kondisi apapun yang dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan akan terlibat langsung dalam aktivitas maupun pengambilan keputusan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi (Palimbong, Marampa, & Wibisono, 2024). Pendapat tersebut berbeda dengan penelitian lainnya

yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan akan kinerja pegawai (Amalia & Novie, 2023).

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah Lembaga Pemerintahan yang bertugas dalam menjalankan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Selain itu, peran Dinas Koperasi dan UKM sangat diperlukan untuk perkembangan usaha dengan tujuan meningkatkan peran Koperasi dan UKM (Audina, 2021). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Koperasi merupakan salah satu pendorong yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam transaksi keuangan. Menyadari peran pentingnya Dinas Koperasi dan UKM yaitu salah satu kemajuan ekonomi Indonesia dengan berasaskan kekeluargaan dan gotong royong, Koperasi menjadi salah satu pilar dalam menopang ekonomi kerakyatan. Setiap Koperasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan Koperasi akan tercapai.

Berdasarkan fenomena dan pemaparan teori yang terkait ditemukan ketidakkonsistenan penelitian terdahulu. Oleh karena itu peneliti akan membahas lebih dalam terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta pengujian beberapa variabel yang terkait melalui penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?
3. Bagaimana Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?

4. Apakah Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis apakah Keterlibatan Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis apakah variabel Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Pegawai secara simultan memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi, dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga memperkaya referensi akademik terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan karir, membangun budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan keterlibatan pegawai guna mendorong kinerja pegawai secara optimal.
- b. Bagi Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pengembangan diri, partisipasi aktif dalam lingkungan kerja, dan adaptasi terhadap budaya organisasi yang berlaku, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi publik maupun swasta, serta sebagai bahan perbandingan untuk menguji variabel-variabel serupa dalam situasi dan lingkungan kerja yang berbeda.