

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi
Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

YOSSI PRIMADA PUTRI

NPM : 19.1.02.02.0052

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh:

YOSSI PRIMADA PUTRI

NPM: 19.1.02.02.0052

Judul :

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN
KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 26 Juni 2023

Pembimbing I



Dian Kusumaningtyas, M.M
NIDN : 0703108302

Pembimbing II



Hot Brian Bahario, M.M
NIDN : 0718118401

Skripsi Oleh :

YOSSI PRIMADA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0016

Judul :

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M
2. Penguji I : Susi Damayanti, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yossi Primada Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 28 Februari 2001
NPM : 19.1.02.02.0052
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023
Yang Menyatakan



YOSSI PRIMADA PUTRI
NPM: 19.1.02.02.0052

Motto :

“Jika kita menginginkan hal besar terjadi di hidup kita,
maka kita juga harus siap untuk melakukan perjuangan yang lebih besar juga”

Kupersembahkan karya ini buat :

Seluruh keluargaku tercinta

ABSTRAK

Yossi Primada Putri: Analisis Faktor Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilatarbelakangi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Kediri. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, serta untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik penelitian menggunakan teknik kausalitas (sebab akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri sebanyak 40 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang telah memenuhi uji asumsi klasik dengan *software SPSS windows* versi 23.

Hasil dari penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -0,495 + 0,635 X_1 + 0,227 X_2$. Nilai α -0,495 yang artinya semua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Regresi X_1 0,635 dan regresi X_2 0,227. Maka semua variabel bebas naik 1 peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, (2) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, (3) adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Dian Kusumaningtyas, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Itot Bian Raharjo, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

6. Orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Mamiiek Amiyati, S.H., M.H., selaku Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teman - teman saya yang telah berjuang bersama - sama dalam menyelesaikan penelitian serta selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak - pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran - saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 10 Juli 2023

YOSSI PRIMADA PUTRI
NPM : 19.1.02.02.0052

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
2. Motivasi Kerja.....	11
3. Pengembangan Karir.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berfikir.....	24
D. Kerangka Konseptual.....	25
E. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Variabel Penelitian.....	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
2. Definisi Operasional Variabel.....	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	30
1. Pendekatan Penelitian.....	30

2. Teknik Penelitian	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian	31
2. Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	32
E. Instrumen Penelitian	32
1. Pengembangan Instrumen.....	32
2. Validitas dan Realibilitas Instrumen	37
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
1. Sumber Data	40
2. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data	41
1. Analisis Statistik Deskriptif	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Analisis Regresi Linier Berganda	44
4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	44
5. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
2. Gambaran Umum Responden.....	51
B. Deskripsi Data Variabel.....	53
1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	56
3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2).....	58
C. Hasil Analisis Data	62
1. Uji Asumsi Klasik.....	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda	67
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69

D. Uji Hipotesis	70
1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	71
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	72
E. Pembahasan	73
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	73
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan.....	77
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3. 2 Pengembangan Instrumen Penelitian	33
Tabel 3. 3 Skala Likert	35
Tabel 3. 4 Kisi - kisi Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi.....	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Realibilitas	39
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	52
Tabel 4. 3 Pendidikan Tingkat Terakhir Responden.....	53
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Glejser	67
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4. 10 Hasil Adjusted R2	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji - t.....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji - F	72
Tabel 4. 13 Kesimpulan Hasil Uji - t dan Uji - F.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.....	50
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normal Probability Plots	64
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas Grafik Scatterplots	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	84
Lampiran 2 Tabulasi Data Motivasi Kerja (XI).....	88
Lampiran 3 Tabulasi Data Pengembangan Karir (X2)	89
Lampiran 4 Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Y).....	90
Lampiran 5 Output Uji Validasi dan Realibilitas.....	91
Lampiran 6 Output Uji Normalitas	96
Lampiran 7 Output Uji Multikolinearitas	97
Lampiran 8 Output Uji Heteroskedastisitas	97
Lampiran 9 Output Uji Gletser	97
Lampiran 10 Output Uji Regresi Linier Berganda.....	98
Lampiran 11 Output Koefisien Determinasi Adjust (R^2).....	98
Lampiran 12 Output Uji T (Parsial)	98
Lampiran 13 Output Uji F (Simultan).....	99
Lampiran 14 Output Uji Distribusi Frekuensi	99
Lampiran 15 Surat Permohonan Ijin Penelitian	109
Lampiran 16 Surat Balasan Ijin Penelitian.....	110
Lampiran 17 Surat Keterangan Selesai Penelitian	111
Lampiran 18 Berita Acara Kemajuan Bimbingan Skripsi	112
Lampiran 19 Dokumentasi	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ataupun yang biasa disebut SDM, merupakan salah satu komponen utama dalam sebuah dunia perusahaan. Menurut (Kuruppu, 2021) sumber daya manusia pula yang mempengaruhi kunci kesuksesan dan berkembangnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan tidak cuma memerlukan modal yang besar guna menggapai tujuannya, namun wajib dibantu oleh SDM yang handal supaya dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan bisa berjalan secara produktif, efisien serta efektif.

Mutu sumber daya manusia yang handal memiliki ikatan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut (Arif, 2019), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian dari hasil kerja seorang pegawai, yang dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja antara pegawai satu dengan yang lain tidak dapat dipisahkan, dimana kinerja pegawai bergantung pada baik tidaknya proses manajemen sebuah perusahaan (Aydiner et al., 2019). Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian pekerjaan meliputi prestasi kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, kecakapan mental, sikap dalam bekerja maupun disiplin selama jam kerja berlangsung (Munir, 2019).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang individu membutuhkan suatu motivasi. Menurut (Busro, 2018), motivasi adalah kemauan dari dalam diri seorang individu guna menyelesaikan suatu aktivitas dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk memotivasi atau mendorong pegawai supaya mempunyai kinerja yang baik dengan cara membagikan *reward* semacam penghargaan, peluang berprestasi, jenjang karir yang lebih jelas, keamanan serta keselamatan kerja (Halomoan & Suhartono, 2020). Setelah memberikan motivasi kepada pegawainya, perusahaan berharap pegawai akan lebih giat dalam bekerja. Motivasi juga diharapkan bisa menimbulkan perasaan semangat pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Pegawai yang belum termotivasi akan bekerja kurang produktif dibanding pegawai yang sudah termotivasi (Sinaga & Hidayat, 2020). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2018) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sudama & Kusumawijaya, 2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Suatu perusahaan mempraktikkan pengembangan karir disebabkan oleh tantangan di masa saat ini terus bertambah banyak serta ketatnya suatu persaingan (Pesik et al., 2019). Menurut (Priansa,

2018), pengembangan karir adalah sekumpulan kegiatan kerja seorang pegawai yang saling berhubungan dan berkelanjutan guna menunjang karir. Pengembangan karir sendiri berguna untuk memberikan jaminan pekerjaan kepada pegawai di masa mendatang, serta perusahaan dapat mengetahui ketersediaan pegawai - pegawai yang akan menempati posisi yang kosong di masa yang akan datang. Dalam dunia pekerjaan, pegawai akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dari perusahaan guna mengembangkan karirnya. Oleh sebab itu, pengembangan karir dapat bermanfaat bagi para pegawai dalam merencanakan karirnya untuk masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga, pegawai dapat meningkatkan diri secara maksimal (Linda & Febriyanto, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shafiq & Hamza, 2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sahadewa & Rahmawati, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya program pengembangan karir untuk menambah semangat kerja pegawai dalam mendapatkan jenjang karir yang maksimal sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri adalah salah satu kantor instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang koperasi dan usaha mikro yang bertempat di Kabupaten Kediri, dengan tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangannya di bidang

Koperasi dan Usaha Mikro dengan menggunakan prinsip ekonomi. Tujuan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri adalah menumbuhkan pengelola koperasi yang sehat dan bermutu, guna menciptakan kualitas kinerja pegawai yang efisien dan efektif. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri terdapat pegawai sebanyak 40 orang.

Ada beberapa hal yang ditemui selain data presensi dan banyaknya jumlah pegawai yaitu adanya masalah yang dihadapi pada kantor tersebut, seperti kurang mendukungnya fasilitas kerja seperti masih adanya komputer yang rusak dan kursi yang rusak. Hal ini menyebabkan turunnya motivasi bekerja pada diri seorang pegawai, kemampuan pegawai masih belum optimal karena kurangnya kegiatan pelatihan atau diklat. Meskipun jika ada kegiatan diklat, tapi pola rekrutmennya tidak proporsional sehingga pegawai yang ikut cenderung itu - itu saja. Masalah inilah yang cenderung membuat banyak pegawai kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Selain itu, masih ada kurangnya fasilitas dalam mengembangkan karir pegawai karena adanya keterlambatan surat izin dari kantor dan juga harus menunggu persetujuan dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

Berdasarkan latar belakang di atas motivasi kerja dan pengembangan karir sangat menarik untuk diteliti guna mencapai suatu tujuan pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Maka dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis

Faktor Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah penelitian ini, antara lain :

1. Kurang mendukungnya fasilitas kerja seperti masih adanya komputer yang rusak, kursi yang rusak. Hal ini menyebabkan turunnya motivasi bekerja pada diri seorang pegawai.
2. Kemampuan pegawai yang masih belum optimal karena kurangnya kegiatan pelatihan atau diklat. Meskipun jika ada kegiatan tersebut, tapi pola rekrutmennya tidak proporsional sehingga pegawai yang ikut cenderung itu - itu saja.
3. Kurangnya fasilitas dalam program pengembangan karir karena keterlambatan surat izin dari kantor dan juga harus menunggu adanya persetujuan dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan membatasi permasalahan pada faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai tahun 2023.

D. Rumusan Masalah

Dalam mempermudah penelitian, dapat dilihat dari penjabaran latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri?
3. Apakah motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi kerja dan pengembangan karir pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, serta motivasi kerja dan pengembangan karir dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

b. Bagi Peneliti

Peneliti memperoleh tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan praktis dan mengetahui teori yang diterima selama dibangku kuliah. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi sehingga bisa menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Fatah. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Sosial.1(2), 176–189.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Arif, M. 2019. *The Effect of Managerial Competencies, Compensation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch*. Journal of Management Info, 6(1), 17–21.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro*. Jurnal Manajemen, 5(1), 53–60.
- Aydiner, A. S., Tatoglu, E., Bayraktar, E., & Zaim, S. 2019. *Information system capabilities and firm performance: Opening the black box through decision-making performance and business-process performance*. International Journal of Information Management, 47, 168–182.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*. Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 485–490.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(3), 122–130.
- Handayani, R. 2018. *The Effect of Training and Motivation on Employee Performance*. Pinisi Discretion Review, 2(1), 25–32.
- Harto, B. d, & Dwijayanti, A. 2021. *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. 2020. *Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 329–342.
- Jafar, A. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kab. Gowa)*. Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(1), 1–9.
- Kuruppu, C. L. 2021. *The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka*. Global Journal of Management and Business Research, 21(A2), 13–20.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., Dwi, D., Rahmah, N., Psikologi, P. S., Ilmu, F., Politik, I., & Mulawarman, U. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. 2021. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk*.

- Lampung Tengah*. Jurnal Manajemen diverifikasi, 1(4), 872–884.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kede)*. Bandung: Refika Aditama.
- Munir, M. 2019. *Manajemen bakat dan penilaian kinerja pegawai*. Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 120–134.
- Nuraeni, N., & Arifin, A. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan*. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis, 6(1), 113–120.
- Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. 2019. *Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Pramularso, E. Y. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & pengembangan SDM*.
- Rawis, A., Sendow, G. M., & Walangitan, M. D. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- Rianto, A. 2020. *Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar*. Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, 7(4), 297–308.
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Interpak Global Canindo Bekasi*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(3).

- Rubiyanto, A. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi*. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78.
- Sahadewa, I. G. N. A., & Rahmawati, P. I. 2021. *Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali*. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.
- Sari, F. P., & Aziz, N. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*.
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. 2017. *The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia*. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 42–56.
- Simarmata, N. I. P., Pulungan, D. R., Purba, B., Handiman, U. T., Harizahayu, H., Silalahi, M., Tjiptadi, D. D., Parinduri, L., Simarmata, H. M. P., & Ratnasari, E. D. 2021. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. *Yayasan Kita Menulis*.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. 2020. *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sitasi, C., & Rafiq, A. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta*.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali*. *Journal Research of Management*, 2(1), 79–89.
- Sugiyono, P. D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 6(1).

Susanti, F., & Putra, H. N. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Jurnal Pundi, 3(3), 249–258.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 259–278.

Zebua, T. G. 2021. *Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika*. Range: Jurnal Pendidikan Matematika, 3(1), 68–76.