

Empowerment, Motivation And Effects Career Development On Revenue Agency Employee Performance Semarang City Area

Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang

Axselia Anggranata^{1*}, Tristiana Rijanti²

Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

axseliaanggranata@mhs.unisbank.ac.id¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and analyze the impact of career development, empowerment, and motivation on the Regional Revenue Board of Semarang City's performance. Primary data, or information gathered in the form of a questionnaire directly from the original source, are the type of data used. The participants in this study were 132 people who worked for the Semarang City Regional Revenue Agency. A sample of 100 respondents was selected using the random sampling method. Cronbach's alpha was used for reliability testing, multiple linear regression was used for hypothesis testing, and factor analysis was used to evaluate the validity of the question items. Employee performance was positively impacted by the empowerment variable, positively impacted by the motivational variable, and positively impacted by the career development variable, according to the findings.

Keywords: Motivation, career advancement, empowerment, and employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, pemberdayaan, dan motivasi terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Data primer atau informasi yang dikumpulkan dalam bentuk kuesioner langsung dari sumber aslinya merupakan jenis data yang digunakan. Partisipan dalam penelitian ini adalah 132 orang yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Sampel sebanyak 100 responden dipilih dengan menggunakan metode random sampling. Alpha Cronbach digunakan untuk pengujian reliabilitas, regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis, dan analisis faktor digunakan untuk mengevaluasi validitas item pertanyaan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel pemberdayaan, dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi, dan dipengaruhi secara positif oleh variabel pengembangan karir, menurut temuan tersebut.

Kata kunci: Motivasi, peningkatan karir, pemberdayaan, dan kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Satu-satunya sumber daya dengan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) adalah sumber daya manusia, menurut (Sutrisn, 2014). Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh masing-masing potensi SDM tersebut. Sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat diuntungkan oleh agensi dari waktu ke waktu, mereka adalah salah satu komponen produksi terpenting dalam organisasi. Pendirian suatu instansi dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan diperlukan sikap atau perilaku individu yang bertanggung jawab dengan kemampuan kinerja yang kuat. Instansi pemerintah saat ini perlu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Kelangsungan hidup jangka panjang organisasi

sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Karyawan memainkan peran penting dalam kemajuan organisasi menuju tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dalam hal ini, karyawan dianggap sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia karena seringkali menjadi faktor paling signifikan dalam menentukan naik turunnya suatu organisasi (Rivai, 2008).

Menurut (Bangun, 2012), kinerja profesional karyawan didasarkan pada kebutuhan profesional. Menurut (Edison et al, 2018), kinerja merupakan hasil dari suatu metode yang mengacu pada suatu penetapan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Eksekusi adalah performance ataupun muncul kegiatan Kemampuan bisa pula diartikan sebagai pencapaian kegiatan ataupun aktualisasi kegiatan ataupun hasil muncul kegiatan (Suwatno serta Priansa 2018). Buat itu pegawai mesti menambah kemampuan mereka dengan sedemikian itu tujuan perusahaan dapat berhasil dengan bagus.

Berdasarkan (Gibson, 1997) diketahui sebagai filosofi kinerja menerangkan kalau kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor ialah faktor perseorangan (I), kapasitas kepemimpinan, pemberdayaan, pengembangan pekerjaan balasan bentuk serta konsep profesi (O), serta faktor psikolog, mencakup persepsi, tindakan perilaku kemampuan serta berlatih (P), faktor perseorangan mencakup daya serta ketrampilan, kerangka belakang, dorongan serta demografis karyawan tersangkut dengan kejadian diatas , pasti saja kenaikan kemampuan amat pokok serta amat diharapkan oleh perusahaan serta kemampuan ini pasti saja tidak bebas dari aspek-aspek yang mempengaruhinya, diantaranya pemberdayaan, dorongan serta pengembangan pekerjaan

Menurut (Wibowo, 2016), pemberdayaan meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan sesuatu, menghasilkan kepuasan kerja yang meningkat, kolaborasi yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas, dan pencapaian jika tujuan tersebut tercapai. Menurut (Luthas, 2011), pemberdayaan adalah wewenang untuk mengambil keputusan dalam bidang operasi tertentu tanpa memerlukan persetujuan dari orang lain. Menurut (Catherine et al, 2012), pemberdayaan dapat digunakan sebagai stimulus untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak pada kinerja karyawan juga.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa prosedur organisasi tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, motivasi juga penting saat bekerja. Kurangnya komitmen yang jelas, seperti perincian tanggung jawab masing-masing karyawan, menyebabkan karyawan merasa tidak yakin dengan deskripsi pekerjaannya, yang mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. Selain itu terdapat pegawai yang bermalas-malasan atau kurang bersemangat dan menunda-nunda pekerjaan karena rutinitas yang monoton, sehingga pekerjaan dikemudian hari belum terselesaikan. Kurangnya motivasi kerja pegawai didalam organisasi BAPENDA, membuat organisasi BAPENDA berupaya memberikan reward kepada para pegawainya agar terus termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan Bangun (2012) motivasi ialah sesuatu situasi yang mendorong orang lain buat bisa melakukan kewajiban-kewajiban cocok dengan gunanya dalam badan Wibowo (2010) motivasi adalah desakan kepada serangkaian cara kelakuan orang pada pendapatan tujuan, sebaliknya bagian yang tertanam dalam dorongan mencakup bagian membangkitkan, memfokuskan melindungi menuju intensitas, berkarakter lalu menembus serta terdapatnya tujuan. Berikutnya tidak cuma pemberdayaan serta motivasi keadaan yang mendorong antusias kegiatan karyawan ialah pengembangan pekerjaan.

Pengembangan karir berdasarkan (Bangun, 2012) adalah serangkaian aktivitas yang membidik pada penyelidikan dalam menstabilkan memantapkan pekerjaan seorang di era akan hadir. Sebaliknya berdasarkan (Handoko, 2014) pengembangan karir adalah usaha-usaha pribadi seseorang pegawai buat mendekati sesuatu konsep pekerjaan. Berdasarkan (Kaseger,

2013) pengembangan karir mempengaruhi kemampuan karyawan dimana pengembangan pekerjaan adalah pendekatan resmi yang dijalani badan buat menjamin orang-orang dalam badan memiliki kualifikasi serta daya dan pengalaman yang sesuai kala diperlukan

Pengembangan karir ialah pengemasan perseorangan buat membahu tanggung jawab yang berlainan beda ataupun yang lebih tinggi di badan pengembangan kebanyakan berkaitan dengan kenaikan daya intelektual ataupun penuh emosi yang diharuskan buat menunaikan profesi yang bagus. (Simamora, 2011). Pengembangan karir diperlukan buat menolong pendapatan tujuan perseorangan serta perusahaan dalam pengembangan pekerjaan karyawan yang adalah ikatan timbal balik yang berfaedah buat keselamatan karyawan serta terciptanya karyawan bagus. efek yang akan diperoleh ialah tercapainya hasil yang efisien serta akan mendekati tujuan yang sudah ditetapkan oleh institusi

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang menjadi subyek investigasi ini. Di awal tahun 2017, Bapenda ini didirikan sebagai kantor pelayanan pajak. Pajak hotel, pajak reklame, pajak tempat rekreasi, dan pajak bumi dan bangunan (PBB) semuanya dibayar melalui BAPENDA. Masyarakat, khususnya PBB, lebih mudah membayar pajak di Semarang berkat banyaknya kantor pajak Bapenda di sana. Hasilnya, pegawai di Bapenda dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Tabel di bawah ini menampilkan kinerja Badan Pendapatan Daerah.

Tabel 1. Target dan Capaian Pegawai Bapenda Semarang Pada Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) Antar Kecamatan Tahun 2020

No	Sasaran	Target	Capaian
1.	<u>Kecamatan Banyumanik</u>	100%	85%
2.	<u>Kecamatan Tembalang</u>	90%	85%
3.	<u>Kecamatan Semarang Timur</u>	85%	82%
4.	<u>Kecamatan Ngaliyan</u>	100%	75%
5.	<u>Kecamatan Pedurungan</u>	90%	75%
6.	<u>Kecamatan Gajah Mungkur</u>	100%	87%
7.	<u>Kecamatan Semrang Tengah</u>	90%	80%
8.	<u>Kecamatan Mijen</u>	80%	75%
9.	<u>Kecamatan Semarang Barat</u>	90%	90%
10	<u>Kecamatan Gunung Pati</u>	90%	89%

Sumber: Pajak 1 BAPENDA Semarang 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil capaian kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang pada tahun 2020 di berbagai daerah belum mencapai target secara optimal, dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang belum optimal, karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Hasil capaian kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2. Sasaran Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang 2018 – 2021

No	Tahun	Nilai SKP Rata – Rata
1.	2018	86,67
2.	2019	86,67
3.	2020	96,52
4.	2021	97,41

Sumber: Pajak I BAPENDA Semarang 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja dalam bentuk SKP belum mencapai target yang ditentukan yaitu 100% meskipun dari tahun ketahun meningkat. Pada tahun 2018-2019 nilai SKP rata-rata berada dibawah 90% tetapi pada tahun 2020-2021 Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang memiliki SKP lebih dari 90%. Berdasarkan uraian

tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Semarang. Hasil penelitian tentang pengaruh variabel pemberdayaan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda.

Terdapat kesenjangan dalam penelitian atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya dalam penelitian ini. Pemberdayaan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut (Anuraga et al, 2017). Bertentangan dengan pernyataan (Yunianto, 2015) bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi subyek dari berbagai penelitian. Menurut (Murdiyanto dan Indriyaningrum, 2021) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut temuan (Aldyansyah dan Rijanti 2021). Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan (Ramadhan dan Liana, 2022) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Febriyanti dan Rijanti) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Kaseger, 2013) menemukan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir. Temuan penelitian ini berbeda dengan (Kawilarang, 2017) yang menunjukkan bahwa hasil pengembangan karir tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena banyaknya perbedaan dalam temuan penelitian ini, diperlukan penelitian tambahan.

Penguji penelitian ini ingin mengambil variabel terikat, kinerja, dan variabel bebas, pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan karir, berdasarkan fenomena kinerja dan berbagai hasil penelitian sebelumnya. Secara keseluruhan, Dinas Pendapatan Kota Semarang menetapkan standar yang tinggi bagi pegawainya dalam bekerja. Peneliti tertarik untuk mengambil judul tersebut berdasarkan data penelitian “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang”

2. Tinjauan Pustaka

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kinerja sebagai “sesuatu yang ingin dicapai”, “prestasi yang tampak”, atau “kemampuan kerja”. Sebaliknya, kinerja menurut (Bangun 2012) adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Dimensi Indikator dari Kinerja

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Pemberdayaan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat, mampu membuat, dapat bertindak atau melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen (Khan, dalam Priansa dan Suwanto 2018).

Dimensi Indikator dari Pemberdayaan

1. Keinginan (*Desire*)
2. Kepercayaan (*Trust*)
3. Kepercayaan diri (*Confident*)
4. Kredibilitas (*Credibility*)
5. Wewenang (*Accountability*)

6. Komunikasi (*Communication*)

Motivasi seseorang merupakan potensi cadangan energi yang dapat digunakan dan dikeluarkan tergantung seberapa kuat dorongan tersebut dan kesempatan yang ada bagi karyawan untuk menggunakan energi tersebut karena adanya kebutuhan dasar, harapan, dan nilai insentif. Mc. Dalam (Priansa dan Suwanto, 2018).

Dimensi Indikator dari Motivasi kerja

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Menurut (Henry Simamora dalam Sinambela, 2016), pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir. Manajemen karir meliputi perencanaan karir, pelaksanaan, dan pengawasan.

Dimensi Indikator dari Pengembangan Karir

1. Perencanaan karir
2. Manajemen karir

3. Metode Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah 132 orang yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Sampel sebanyak 100 responden dipilih dengan menggunakan metode random isampling. Alpha Cronbach digunakan untuk pengujian reliabilitas, regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis, dan analisis faktor digunakan untuk mengevaluasi validitas item pertanyaan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel pemberdayaan, dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi, dan dipengaruhi secara positif oleh variabel pengembangan karir, menurut temuan tersebut.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	KMO	Item	Loading Factor	Keterangan
1	Pemberdayaan (X1)	0,939	X1.1	0,729	Valid
			X1.2	0,834	Valid
			X1.3	0,810	Valid
			X1.4	0,838	Valid
			X1.5	0,865	Valid
			X1.6	0,842	Valid
			X1.7	0,889	Valid
			X1.8	0,882	Valid
			X1.9	0,885	Valid
			X1.10	0,883	Valid
			X1.11	0,844	Valid
			X1.12	0,891	Valid
			X1.13	0,864	Valid
			X1.14	0,876	Valid
			X1.15	0,810	Valid
			X1.16	0,825	Valid
			X1.17	0,853	Valid
			X1.18	0,802	Valid
			X1.19	0,831	Valid
			X1.20	0,884	Valid
			X1.21	0,845	Valid

2	Motivasi Kerja (X2)	0,926	X1.22	0,810	Valid
			X1.23	0,575	Valid
			X1.24	0,553	Valid
			X1.25	0,691	Valid
			X2.1	0,879	Valid
			X2.2	0,861	Valid
			X2.3	0,616	Valid
			X2.4	0,916	Valid
			X2.5	0,844	Valid
			X2.6	0,707	Valid
			X2.7	0,861	Valid
			X2.8	0,924	Valid
3	Pengembangan Karir (X3)	0,898	X3.1	0,852	Valid
			X3.2	0,907	Valid
			X3.3	0,840	Valid
			X3.4	0,837	Valid
			X3.5	0,820	Valid
			X3.6	0,847	Valid
			X3.7	0,806	Valid
4	Kinerja (Y)	0,925	Y1.1	0,795	Valid
			Y1.2	0,901	Valid
			Y1.3	0,907	Valid
			Y1.4	0,894	Valid
			Y1.5	0,838	Valid
			Y1.6	0,878	Valid
			Y1.7	0,874	Valid
			Y1.8	0,857	Valid
			Y1.9	0,905	Valid
			Y1.10	0,740	Valid
			Y1.11	0,846	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 variabel pemberdayaan memiliki nilai KMO sebesar 0,939, variabel motivasi kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,926, variabel pengembangan karir memiliki nilai KMO sebesar 0,898, dan variabel kinerja memiliki nilai KMO sebesar 0,925. Semua variabel tersebut memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,50, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian. menunjukkan bahwa analisis faktor dimungkinkan dan sampelnya cukup (Ghozali, 2013). Menurut (Ghozali 2013), instrumen yang valid adalah instrumen yang nilai loading factor pada masing-masing instrumen pemberdayaan (X1), instrumen motivasi kerja (X2), instrumen pengembangan karir (X3), dan instrumen kinerja (Y1) memenuhi kriteria dan memenuhi kriteria. lebih besar dari 0,50.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ambang Batas	Keterangan
	Pemberdayaan	0,978	0,7	Reliabel
	Motivasi kerja	0,934	0,7	Reliabel
	Pengembangan karir	0,931	0,7	Reliabel
	Kinerja	0,964	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sudah melebihi dari standar ketentuan (0,7) yaitu persepsi pemberdayaan $0,978 > 0,7$, motivasi kerja $0,934 > 0,7$, pengembangan karir $0,931 > 0,7$, dan kinerja $0,964 > 0,7$, sehingga dapat disimpulkan dari hasil di atas bahwa pertanyaan pada semua variabel adalah andal atau reliabel (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova		Regresi			Keterangan
	(Adj. R ²)	F	Sig.	Beta	T	Sig.	
Pemberdayaan terhadap Kinerja	0,978	1438,89	0,000	0,638	10,705	0,000	Model Fit hipotesis diterima
Motivasi terhadap Kinerja				0,158	3,160	0,002	hipotesis diterima
Pengembangan Karir terhadap Kinerja				0,208	4,256	0,000	hipotesis diterima

Variabel bebas (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja (Y1). Ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan matematika dapat disusun sebagai berikut, menggunakan tabel di atas :

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y1 = 0,638X1 + 0,158X2 + 0,208X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pemberdayaan Terhadap Kinerja.

Koefisien beta pemberdayaan terhadap kinerja diketahui sebesar 0,638, dan signifikansinya kurang dari 0,000 atau lebih kecil dari 0,5. Akibatnya, kinerja mendapat manfaat secara signifikan dari pemberdayaan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan pemberdayaan karyawan.

2) Motivasi Terhadap Kinerja.

Koefisien beta motivasi terhadap kinerja adalah 0,158, dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Ini menyiratkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika motivasi kerja digunakan secara efektif.

3) Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.

Koefisien beta pengembangan karir terhadap kinerja adalah 0,208, dan signifikansinya kurang dari 0,5 atau 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Ini menyiratkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika pengembangan karir diterapkan secara lebih efektif.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi dikatakan cukup baik jika nilai di atas 0,5. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin bagus kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait.

Berdasarkan tabel Analisis Regresi Berganda dapat diketahui besarnya *adjusted R square* 0,978. Artinya variabel pemberdayaan, motivasi kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 97,8%, sedangkan sisanya 2,2% dijelaskan variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, uji F digunakan untuk menentukan apakah substruktur model signifikan atau tidak. Diketahui dari tabel Analisis Regresi Berganda nilai F hitung sebesar 1438,89 dengan nilai sig 0,000 0,05. Artinya model dapat digunakan karena variabel pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2008).

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Adapun kriteria uji t dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,638, artinya pemberdayaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

2. Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,158, artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

3. Hipotesis 3: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa besar nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,208, artinya pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja

Telah dibuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan jumlah karyawan yang diberdayakan, mendukung hipotesis pertama bahwa pemberdayaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Prosperous (2008), (Clutterbuck, 2003) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah upaya untuk mendorong dan memungkinkan individu mengambil tanggung jawab pribadi atas upaya mereka untuk meningkatkan praktik kerja mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pemberdayaan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh (Pramana et al, 2013), sesuai dengan temuan penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Menurut (Hakim, 2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan

seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pramana dkk, 2013) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian (Aldiansyah dan Rijanti, 2021) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Menurut (Rifiani, 2006) yang menyatakan bahwa melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angga Dewi dkk (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh pemberdayaan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin pegawai diberdayakan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir, maka kinerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat

Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPENDA Kota Semarang sebaiknya lebih memberdayakan pegawai dengan cara lebih menciptakan prospektif kerja yang positif bagi pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPENDA Kota Semarang harus memperhatikan pengembangan karir pegawai dengan cara melakukan rekrutmen dan seleksi berdasarkan posisi jabatan yang tersedia.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BAPENDA Kota Semarang harus memotivasi pegawainya agar giat bekerja sehingga mendapatkan posisi yang diinginkan dan selalu

menciptakan sikap saling menghormati agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.

Daftar Pustaka

- Aldiansyah, R., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1) : 302 - 311.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i09.p05>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Erlangga, Ciracas Jakarta.
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9) : 5494–5523
- Febriyanti, D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2498-2505.
- Edison, Emron., Anwar. Yohny, dan Komariyah. Imas (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. ALFABETA,
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (1989). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Dicetak : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Melayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4) : 906–916.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2) : 884–892.
- Kuniawan, M. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Jia Sandikta*, 4(4) : 42–51.
- LIANA, Lie; RIJANTI, Tristiana. Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan). 2016.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Neo, Raymond A., Jhon R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. (2010). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, 6th ed. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Pramana, S. (2013). Kompetensi, P., Pemberdayaan. (*Studi Kasus pada Perum Pegadaian di Wilayah Pemeriksaan Tegal*). 1.
- Regina Gledy Kaseger, (2013). Pengembangan Karir dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. 1(4)
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen Edisi ketigabelas*. Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suwatno, dan Priansa, Doni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yunianto, L. L. and A. (2012). the Effect of Empowerment on Employee Performance With Organizational. *Conference in Business, Accounting and Management*, 335–343.