

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja guna pengembangan pelayanan publik. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Aparatur negara sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang mempunyai peran sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan organisasi pemerintah, tercipta pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan kinerja yang berkualitas.

Kinerja pegawai yang optimal diperlukan dalam sebuah organisasi pemerintah, termasuk pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara. Dinas tersebut mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Selain itu terdapat fungsi yang diemban yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan; penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan; pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan urusan di bidang pendidikan; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan; pengelolaan kesekretariatan meliputi perencanaan umum, kepegawaian, keuangan,

evaluasi dan pelaporan; dan pelaksanaan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang pendidikan.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak selalu menunjukkan kondisi yang baik. Kondisi belum optimalnya kinerja pegawai terjadi pula pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang memiliki tingkat keterlambatan hadir dan kemangkiran atau ketidakhadiran yang cukup banyak. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, termasuk pada dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Jepara. Namun, tidak selamanya kinerja pegawai selalu berada pada posisi yang baik, terkadang masih terdapat beberapa perilaku kerja yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara pendahuluan peneliti dengan Kepala Disdikpora Kabupaten Jepara pada tanggal 20 Januari 2024. Fenomena permasalahan mengenai kinerja pegawai di antaranya yakni; (1) kualitas pegawai yang masih rendah seperti kualitas pengetahuan terkait peraturan dan legalitas lainnya dan kualitas kerja yang optimal, hal ini dapat memicu keterlambatan pengelolaan dan pelaporan keuangan yang belum akurat, dan belum dilaksanakan berdasarkan petunjuk teknis, (2) masih banyaknya pegawai yang terkadang terlambat datang di kantor dinas, (3) kerjasama antar pegawai masih belum maksimal, koordinasi belum

berjalan dengan baik, serta (4) adanya pegawai yang kurang ramah dalam melayani masyarakat. Temuan awal tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga
Kabupaten Jepara

No.	Indikator Kinerja Pegawai (Sarta, et al, 2023)	Deskripsi	Target (%)	Capaian (%)
1	Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>)	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam satu periode proyek	100	92
2	Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu	100	88
3	Pengetahuan kerja (<i>job knowledge</i>)	Tingkat pemahaman ASN terhadap tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	100	85
4	Kreativitas (<i>creativity</i>)	Kemampuan menciptakan ide/solusi baru dalam pekerjaan	100	92
5	Kerjasama (<i>cooperation</i>)	Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim	100	87
6	Keteguhan dalam pekerjaan (<i>Dependability</i>)	Ketahanan menghadapi tekanan kerja dan menjaga konsistensi hasil	100	85
7	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Kemauan untuk mengambil langkah tambahan di luar tugas pokok	100	80
8	Kualitas pribadi (<i>personal qualities</i>)	Aspek seperti sikap, integritas, dan kepribadian dalam pekerjaan	100	90
		Rata-rata		87,38

Sumber : Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Dikpora Kabupaten Jepara (20 Januari 2024).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa menurut pimpinan kinerja ASN pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Jepara masih belum optimal. Hal ini terlihat dari capaian kinerja secara keseluruhan sebesar 87,38%, dimana aspek Inisiatif (*Initiative*) yaitu kemauan untuk mengambil langkah tambahan di luar tugas pokok menjadi yang paling rendah (80%). Kurangnya inisiatif ini sebagai contoh, ASN tetap menunggu instruksi formal tanpa berusaha menyelesaikan bagian yang sudah jelas, meskipun mengetahui

tugas tersebut sangat mendesak. Ketika melihat rekan kerja kewalahan dengan tugas tambahan tetapi tidak menawarkan bantuan atau memberikan solusi pembagian kerja.

Kinerja pegawai juga tercermin dari disiplin pegawai terhadap aturan yang berlaku pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Jepara. Namun, dari data yang ada diketahui bahwa banyak pegawai yang sering datang terlambat bekerja dengan alasan yang tidak jelas. Data presensi pegawai Dikpora Kabupaten Jepara pada bulan Januari 2024 – Desember 2024 nampak pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Disiplin Pegawai Dikpora Kabupaten Jepara
Periode Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Presensi		Terlambat		Pulang Cepat	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	218	214	98.2%	15	6.9%	11	5.0%
Februari	218	216	99.1%	9	4.1%	8	3.7%
Maret	218	215	98.6%	14	6.4%	3	1.4%
April	218	211	96.8%	6	2.8%	9	4.1%
Mei	218	214	98.2%	12	5.5%	5	2.3%
Juni	218	209	95.9%	5	2.3%	8	3.7%
Juli	218	210	96.3%	13	6.0%	6	2.8%
Agustus	218	216	99.1%	12	5.5%	10	4.6%
September	218	205	94.0%	9	4.1%	2	0.9%
Oktober	218	214	98.2%	12	5.5%	18	8.3%
November	218	202	92.7%	9	4.1%	7	3.2%
Desember	218	208	95.4%	11	5.0%	6	2.8%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dikpora (2024)

Dari Tabel 1.2 di atas mengenai persentase data keterlambatan dan Pulang Cepat presensi pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2024. Diketahui bahwa terlihat masih adanya pegawai yang kurang disiplin menerapkan aturan jam kerja. Hal ini mencerminkan masih kurangnya kualitas kerja pada

beberapa pegawai. Dari tabel di atas terlihat bahwa keterlambatan pegawai paling banyak pada bulan Januari yaitu sebanyak 15 orang (6,9%). Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada awal tahun banyak pegawai yang mengambil cuti libur, dan terkadang banyak pegawai yang kurang bersemangat pergi ke kantor, sehingga mereka terlambat menuju kantor.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, oleh karena itu perlu diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu faktor analisis jabatan, pengembangan karir dan motivasi kerja.

Analisis jabatan merupakan suatu proses untuk memperoleh dan menentukan rincian informasi tentang suatu pekerjaan yang meliputi : uraian pekerjaan, tugas-tugas yang harus dikerjakan, persyaratan yang dibutuhkan, dan standar pencapaian pekerjaan (Hendra & Hafizah, 2020). Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara memiliki 218 pegawai yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu Sekretariat (Bagian Umum, Renval, Keuangan), Bidang PAUD dan PNF, Bidang SD, Bidang SMP, Bidang

PTK, Bidang Pemuda, Olahraga, Satkordik, dan Pengawas SMP. Setiap bagian telah memiliki uraian pekerjaan yang disusun dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja. Namun pada pelaksanaannya, masih ditemui adanya permasalahan mengenai analisis jabatan, seperti beban kerja yang tidak ideal dikarenakan menyesuaikan dengan jumlah personil yang sudah menduduki jabatan saat ini, serta masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Hal ini diketahui dari hasil wawancara peneliti dengan sepuluh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara pada tanggal 20 Januari 2024, seperti terlihat dari kutipan wawancara yang diringkas pada tabel berikut:



Tabel 1.3
**Permasalahan Analisis Jabatan ASN pada Dinas Pendidikan,
 Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara**

No.	Permasalahan	Temuan Masalah	Jumlah (n=10)	%
1	Wewenang	Ada ketidaksesuaian antara tugas yang dilakukan dan yang tercantum dalam deskripsi jabatan, mengakibatkan kebingungan atau ketidakjelasan wewenang.	4	40%
2	Tanggung jawab	Tidak ada hubungan yang jelas antara tingkat kesulitan atau tanggung jawab suatu jabatan dengan TPP yang diterima	4	40%
3	Kondisi pekerjaan	Tidak ada kejelasan batasan tugas antar jabatan, sehingga tugas yang sama dilakukan oleh lebih dari satu jabatan	3	30%
4	Fasilitas kerja	Ada permasalahan dalam pemberian fasilitas kerja. Misalnya, pegawai mengalami beban kerja yang lebih tinggi karena harus menginput data secara manual ketika sistem tidak berfungsi.	2	20%
5	Standar hasil kerja	Organisasi tidak memiliki standar waktu yang jelas dalam memproses pekerjaan, sehingga waktu penyelesaian bervariasi dan terkadang melampaui batas yang diharapkan	4	40%
6	Pendidikan dan pelatihan	Adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan sistem digital yang digunakan untuk melakukan pendataan	3	30%
7	Kompetensi	ASN menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian mereka	1	10%

Sumber: Hasil wawancara dengan 10 orang pegawai Dikpora (2024)

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang diupayakan seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan pegawai berpotensi tinggi di semua tingkatan untuk mencapai

tujuan strategis organisasi (Yusuf Iis et al., 2022). Organisasi yang berkualitas akan selalu berupaya menciptakan jenjang karier yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi pegawai demi kontribusi serta prestasi kerja yang prima (Anggraeni & Cahyaningsih, 2022). Tujuan pengembangan karir sebagai suatu kegiatan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan kerja agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi (Setyawati et al., 2022).

Pengembangan karier pada organisasi pemerintahan adalah bagian dari manajemen karier sebagai amanat manajemen ASN yang berbasis sistem merit. Manajemen karier ASN diselenggarakan dengan tujuan memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada ASN. Dalam upaya mengembangkan karier harus diimbangi dengan pengembangan ASN (Anggraeni & Cahyaningsih, 2022). Dengan pengembangan ini dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga berpengaruh terhadap kesempatan bagi pegawai yang bersangkutan untuk memperoleh posisi atau dengan kata lain mencapai pengembangan karier yang diharapkan.

Terkait pengembangan karir, Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara telah memiliki program pengembangan karir bagi pegawai. Namun berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan sepuluh orang pegawai Disdikpora Kabupaten Jepara masih terdapat beberapa kendala dalam program tersebut. Misalnya, organisasi telah menetapkan kebijakan terkait pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), tetapi terdapat kendala jadwal kerja pegawai yang menjadi penyebab pegawai tersebut

tidak dapat mengikuti diklat. Ketika digantikan oleh pegawai lain, maka tidak selaras dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini menjadi salah satu hambatan yang terkadang terjadi dalam pengembangan karir pegawai.

Tabel 1.4
Permasalahan Pengembangan Karir ASN pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara

No.	Permasalahan	Deskripsi	Jumlah (n=10)	%
1	Keadilan Karir	Ada ketidakadilan karir, seperti rotasi jabatan yang belum dirancang untuk meningkatkan pengalaman dan keterampilan ASN, melainkan hanya bersifat administratif	2	20%
2	Kepedulian Organisasi	Jalur pengembangan karir untuk ASN belum dirancang dengan baik, sehingga ASN bingung tentang arah perkembangan karir mereka	4	40%
3	Peluang Karir	Kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Pegawai tidak mendapatkan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan	4	40%
4	Minat Promosi	Mekanisme promosi jabatan kurang jelas dan tidak berdasarkan kompetensi. ASN dengan prestasi kerja yang baik belum mendapatkan promosi karena kurangnya sistem penilaian yang objektif	3	30%

Sumber: Hasil wawancara dengan 10 orang pegawai Dikpora (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa para peneliti sebelumnya, terdapat adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Hasil penelitian Hendra & Hafizah (2020) menunjukkan analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Doreen et al (2023) menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Blikololong & FoEh (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja dan analisis pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pemkot Kupang, Kecamatan Maulafa. Nuriyah, et al

(2022) menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan.

Perbedaan hasil tersebut menarik minat peneliti untuk mengkaji faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor motivasi kerja. Pada beberapa penelitian motivasi kerja dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Agustina & Syamsyir, 2022). Sedangkan motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor analisis jabatan (Lireeh, 2021) maupun pengembangan karir (Arsawan et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Bidang Organisasi & Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara, terlihat masih ada pegawai yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Seperti kurang tanggap dan cepat dalam menangani permasalahan. Kondisi tersebut merupakan salah satu indikasi kurangnya motivasi kerja pegawai. Pegawai menunjukkan kurangnya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini seperti ditunjukkan pula dari data hasil wawancara dengan 10 pegawai yang telah diringkas pada tabel berikut:

Tabel 1.5
**Permasalahan Motivasi Kerja ASN pada Dinas Pendidikan,
 Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara**

No.	Permasalahan	Deskripsi	Jumlah (n=10)	%
1	Kebutuhan fisiologis	Insentif yang diberikan instansi kurang sesuai dengan beban kerjanya	1	10%
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Adanya ketidakjelasan status kepegawaian, terutama bagi ASN dengan status PPPK, yang khawatir tidak diperpanjang kontraknya.	2	20%
3	Kebutuhan sosial	Adanya kesenjangan komunikasi antara pegawai senior dan junior, terutama dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan pegawai baru sulit beradaptasi dan merasa kurang didukung dalam bekerja.	2	20%
4	Kebutuhan akan penghargaan	Penilaian kinerja sering kali tidak transparan atau berdasarkan indikator yang jelas. Dampaknya bagi ASN merasa tidak ada hubungan yang adil antara kinerja dan penghargaan, sehingga kehilangan motivasi.	2	20%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Peluang untuk mengikuti pelatihan atau seminar lebih sering diberikan kepada ASN tertentu tanpa rotasi yang adil. Hal ini membuat ASN kehilangan semangat untuk meningkatkan kompetensi karena merasa stagnan dalam karirnya	3	30%

Sumber: Hasil wawancara dengan 10 orang pegawai Dikpora (2024)

Atas dasar pertimbangan fenomena yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di lapangan yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara yang menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari capaian kinerja dari penilaian pimpinan secara keseluruhan sebesar 87,38%, dimana aspek Inisiatif (*Initiative*) yaitu kemauan untuk mengambil langkah tambahan di luar tugas pokok menjadi yang paling rendah (80%).
2. Implementasi analisis jabatan masih terdapat permasalahan pada beberapa aspek. Studi pendahuluan menunjukkan terdapat responden yang menyatakan adanya permasalahan analisis jabatan terkait aspek Wewenang (40%), Tanggung jawab (20%), Kondisi pekerjaan (30%), Fasilitas kerja (30%), Standar hasil kerja (40%), Pendidikan dan pelatihan (30%), dan Kompetensi (10%).
3. Terkait dengan pengembangan karir, dari studi pendahuluan menunjukkan terdapat responden yang menyatakan adanya permasalahan pengembangan karir terkait aspek Keadilan Karir (20%), Kepedulian Organisasi (40%), Peluang Karir (40%), dan Minat Promosi (30%).
4. Pada faktor motivasi kerja, dari studi pendahuluan menunjukkan terdapat responden yang menyatakan adanya permasalahan motivasi kerja terkait aspek Kebutuhan fisiologis (10%), Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

(20%), Kebutuhan sosial (20%), Kebutuhan akan penghargaan (20%), Kebutuhan aktualisasi diri (30%).

Sesuai identifikasi permasalahan tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara?
3. Bagaimana pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara.

3. Menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dapat dilihat pada aspek objek penelitian, responden, rencana waktu penyelesaian, dan variabel penelitian.

1. Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara. Responden yang menjadi partisipan adalah pegawai ASN pada dinas tersebut.
2. Waktu penyelesaian penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2025.
3. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel eksogen yaitu analisis jabatan dan pengembangan karir, sedangkan variabel endogen terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana dan dijadikan informasi tambahan atas penelitian sejenis di masa mendatang mengenai analisis jabatan, pengembangan karir dan pada pegawai serta kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi terkait yaitu Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Jepara mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor analisis jabatan, pengembangan karir, dan motivasi kerja.