

MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA

WORK MOTIVATION AND CARIER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR KEMENTERIAN AGAMA

*Herizelmi¹, David Ariswandy², Junaidi³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : herizelmi25@gmail.com

Abstrak

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah pengembangan karir. Membahas masalah karir tentu tidak terlepas dari pekerjaan, yang mana setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 40 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 79,4%. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 26,4%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 91,3%

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

Motivation is one of the factors that can support the achievement of maximum performance, because motivation is an internal state of a person who activates and directs his behavior to certain targets. Another factor that affects employee performance in this study is career development. Discussing career problems certainly cannot be separated from work, where everyone needs a job to fulfill their life needs. This study aims to determine the effect of work motivation and career development on performance at Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. The type of research used in this research is field research, quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. This study used 40 research respondents. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an effect of work motivation (X_1) on employee performance (Y), with a level of influence of 79.4%. There is an effect of career development (X_2) on employee performance (Y) with a level of influence of 26.4%. There is an effect of work motivation (X_1) and career development (X_2) together on employee performance (Y) with an influence level of 91.3%.

Keywords : work motivation, carier development, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (human values) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi dapat lebih berkembang. Maka dari itu agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala usaha dan tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia saat ini, maka organisasi tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya apabila pimpinan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karier karyawan tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peran penting dibanding faktor-faktor lain. Karena pentingnya faktor tenaga kerja, maka organisasi perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan semangat dan motivasi

yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah pengembangan karir. Membahas masalah karir tentu tidak terlepas dari pekerjaan, yang mana setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan atau *employment* merupakan tindakan mempekerjakan orang atau memanfaatkan sesuatu, keadaan dipekerjakan, pekerjaan atau bisnis seseorang. Pekerjaan juga merupakan sebuah status bagi seseorang, atau perwujudan dari keadaan seseorang yang dipekerjakan untuk waktu lama.

Pengembangan karir dalam suatu organisasi dituntut dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan karir adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Yang menjadi tuntutan

organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Pengembangan karir merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan pengembangan karir yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Pengembangan karir yang tinggi menghasilkan performa kerja, Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Pengembangan karir memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, keadaan yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat yaitu motivasi kerja perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pegawai bekerja dengan santai ketika pimpinan tidak ada di kantor, pengembangan karir belum berjalan optimal dikarenakan kurang mendapat perhatian khusus

sehingga berimplikasi pada hasil kerja dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi.

Tabel Data Tingkat Keterlambatan Kehadiran Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat

No	Bulan	Persentase Tingkat Keterlambatan Pegawai (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	13%	100%
2	Februari	13%	100%
3	Maret	16%	100%
4	April	12%	100%
5	Mei	14%	100%
6	Juni	16%	100%
7	Juli	20%	100%
8	Agustus	14%	100%
9	September	12%	100%
10	Oktober	13%	100%
11	Nopember	13%	100%
12	Desember	10%	100%
	Rata - rata	14%	100%

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kab. Lampung Barat, 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa persentase tingkat keterlambatan pegawai paling tinggi yaitu pada bulan Juli 2021 yaitu sebesar 20%.

Tabel Data Target dan Realisasi Program dan Kegiatan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat

No	Program dan Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program kerukunan Umat dan Layanan Kehidupan Beragama	100 %	88,45%
2	Program Dukungan Manajemen	100 %	89,75%
3	Program PAUD dan Wajib Belajar 12 Tahun	100 %	87,45%
4	Program Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran	100 %	90,97%

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kab. Lampung Barat, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja belum optimal karena masih ada program dan kegiatan yang belum mencapai target.

KAJIAN TEORI

Menurut Rivai (2015: 224), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada pegawai akan mendorongnya mencapai kesuksesan. Pegawai berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Pegawai dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2015: 57), terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
2. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Pengertian pengembangan karir menurut Sunyoto (2014: 133) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Handoko (2017: 118) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Hasibuan (2017: 126) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

Yang dimaksud pelanggaran Kinerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman Kinerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan kedisiplinan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menangani kedisiplinan atau yang ada hubungannya dengan kedisiplinan.

Dalam suatu organisasi, upaya untuk menciptakan Kinerja dapat dilakukan melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana, yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Adanya penempatan kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memicu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Darma (2012: 105) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai
2. Kualitas yaitu hasil kerja dari seorang pegawai
3. Ketepatan Waktu yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

4. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pegawai mengetahui tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan datanya maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2012). Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer berdasarkan komunikasi antar peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara berkelompok.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2012), penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Menurut Supriyanto (2015:22) "objek penelitian adalah

himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti". Selain itu objek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian dilakukan dari Bulan Juni 2022 sampai dengan Bulan Agustus 2022.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (Library Research)

Menurut Nazir (2013:93), "studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur- literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan". Studi kepustakaan dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

2. Studi lapangan (Field Research)

Menurut Danang Sunyoto (2013:22), pengertian "studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi".

Studi lapangan dilakukan langsung ke objek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229), "observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain".

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 199), "angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya", dalam hal ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat.

c. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat, yaitu sebanyak 42 orang pegawai.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 40 orang responden karena peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t Secara Parsial Motivasi kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.592	3.162		2.401	.021
Motivasi Kerja	.829	.069	.891	12.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12,094. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,687, maka t_{hitung} 12,094 > t_{tabel} 1,687 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y =$

7,592+ 0,829 X_1 , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,892 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.788	2.05921

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,794 \times 100\% = 79,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 79,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Uji t Secara Parsial Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.423	5.238		5.045	.000
Pengembangan Karir	.417	.113	.514	3.692	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 3,692. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05

yaitu 1,687, maka $t_{hitung} 3,692 > t_{tabel} = 1,687$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 26,423 + 0,417X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,417 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel Koefisien Determinasi
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.245	3.89034

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,264 \times 100\% = 26,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 26,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

- c. Uji F Secara Simultan Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji hipotesis simultan variabel Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan

melalui Program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	713.512	2	356.756	194.508	.000 ^b
Residual	67.863	37	1.834		
Total	781.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Dari uji F didapat F_{hitung} sebesar 194,508 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,259 maka Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel Perhitungan Pengaruh Koefisien
Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.913	.908	1.35430

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

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,913 \times 100\% = 91,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 18,6% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} = 12,094 > t_{tabel} = 1,687$. R-square motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,794 atau 79,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 7,592 + 0,892X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,892 point.
2. Terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat terlihat dari Uji Hipotesis Parsial melalui Uji t diperoleh nilai thitung antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 3,692 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,687$. R-square pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah 0,264 atau 26,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 26,4%, sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 26,423 + 0,417X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel pengembangan karir akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,417 point.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 194,508 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,259, jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel = 3,259 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya dari R-square Motivasi kerja (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,913 atau 91,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi secara simultan adalah $Y = 5,416 + 0,698X_1 + 0,183X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rhineka Cipta
- Dessler, Gary. 2017. Human Resource Management. United States America: Pearson.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Dharma, Surya. 2012. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2022
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2017, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal.. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic)
- Umar, Husein. 2014. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widyanti, Rahmi. 2018. *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Penerbit Rizky Artha Mulia, Makassar
- Wursanto, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta