

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Way Kanan)

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study : Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Way Kanan Regency)

Listarina^{1*}, Epi Parela¹, Selamat¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: listarina771@gmail.com

Abstrak

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. Membahas masalah karir tentu tidak terlepas dari pekerjaan, yang mana setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan dan sampel penelitian ini adalah 30 orang pegawai. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, motivasi dan kinerja. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 27 persen. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 68,4 persen. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 82,2 persen.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

*Career development in an organisation is required in achieving organisational goals. Career development is another important factor that greatly contributes to improving employee performance in an organisation. Discussing career issues is certainly inseparable from work, where everyone needs a job to fulfil their life needs. Motivation is one of the factors that can support the achievement of maximum performance, because motivation is an internal state of a person that activates and directs his behaviour towards certain goals. This study aims to determine the effect of career development and work motivation on performance at the Way Kanan Regency Cooperative Office of Small and Medium Enterprises. The type of research used in this research is field research (*field reseach*), quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. The population in this study were all employees of the Way Kanan Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Office and the sample of this study were 30 employees. The variables in this study are career development, motivation and performance. The data analysis used is linear regression analysis. Based on data analysis, the answers to the hypotheses have*

been found, namely as follows; There is an influence of career development (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 27 per cent. There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 68.4 per cent. There is an influence of career development (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 82.2 per cent

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi tercapai. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peranan manajemen SDM dalam organisasi sangatlah besar. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Salah satu bagian manajemen SDM adalah pengembangan karir dari SDM sebagai tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan itu sendiri.

Dari uraian di atas berarti pembinaan karir tidak dapat dilepaskan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (staffing), dari kegiatan-

kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan. Maka dari itu, penulis berusaha untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengembangan karir. Menurut Nurjaman Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan (Nurjaman, 2014).

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 kecenderungan 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.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerja sama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan yaitu, pengembangan karir belum berjalan optimal dikarenakan kurang mendapat perhatian khusus sehingga berimplikasi pada hasil kerja, motivasi kerja perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pegawai bekerja dengan santai ketika pimpinan tidak ada di kantor dan kinerja

pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu penelitian ini penting untuk dilakukan.

KAJIAN TEORI

Pengertian pengembangan karir 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 (Sunyoto, 2014). Menurut Handoko pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier (Handoko, 2017).

Ada tahap-tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu

1. **Pertumbuhan**
Tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (applicant). Dalam tahap perkembangan karir, mereka berusaha mengembangkan sebuah dasar untuk membuat pilihan-pilihan pekerjaan yang realitas.
2. **Memasuki dunia kerja**
Disini peran telah berubah dari calon menjadi pelamar yang direkrut atau bahkan masuk ke organisasi. Pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi basis sebuah karier.
3. **Pelatihan Dasar**
Peran-peran disini meliputi trainee dan orang baru. Individu menghadapi realitas mengenai seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok.
4. **Keanggotaan penuh pada tahap awal karier**

Peran-peran meliputi keanggotaan penuh organisasi. Khususnya, rentang usia berkisar 17 sampai 30 tahun. Pada tahap karir ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas-tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali.

5. Keanggotaan penuh karier madya
Peran-peran di sini meliputi anggota penuh dalam berbagai cara atau anggota tetap. Pekerjaan tahap ini diidentifikasi sebagai supervisor atau manajer.
6. Krisis karier madya
Krisis terjadi pada usia antara 35 dan 45 tahun. Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira-kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun-tahun pertengahan.
7. Karier terlambat
Secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non-kepemimpinan dan kepemimpinan. Untuk keduanya rentang usia adalah mulai dari 40 tahun sampai pensiun.
8. Penurunan dan Pelepasan
Usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai pensiun. Individu-individu memulai tahap ini pada usia yang berbeda-beda.
9. Pensiun
Transisi ini juga membutuhkan penyesuaian yang besar pada sebagian besar orang. Mereka memasuki pensiun dengan sedikit atau tidak ada persiapan sama sekali untuk perubahan besar yang terjadi.

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 dalam mencapai tujuan. Apabila individu

termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya (Zainal, 2015).

Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah (Handoko, 2017):

1. Penghasilan yaitu jumlah uang yang didapat dalam jangka waktu tertentu yang telah dikurangi dengan biaya-biaya lainnya, atau bisa juga disebut dengan pendapatan bersih
2. Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.
3. Pengembangan karier yaitu kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja
4. Bimbingan yaitu arahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan.

Kinerja PNS (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi PNS. Kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 2012).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja (Handoko, 2017).

Indikator pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada pendapat (Dharma, 2012) 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

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, 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 ini dilaksanakan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari pengembangan karir dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto S, 2017). Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas

Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan sebanyak 32 orang pegawai. I

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Arikunto S, 2017). tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 30 orang responden karena peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam responden.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
- b. Kuisisioner
Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
- 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.

Kuesioner sebelum digunakan diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner. Sebelum kuesioner diujikan terlebih dahulu dilakukan uji prasyaratnya.

Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan

mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel yang dibagikan kepada 10 responden di luar responden sebenarnya. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,632 dari 10 responden (Husein, 2014).

Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 12 pernyataan untuk variabel bebas (X_1 , X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Karir (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,632	0,816	Valid
2	0,632	0,894	Valid
3	0,632	0,805	Valid
4	0,632	0,855	Valid
5	0,632	0,917	Valid
6	0,632	0,949	Valid
7	0,632	0,917	Valid
8	0,632	0,969	Valid
9	0,632	0,949	Valid
10	0,632	0,917	Valid
11	0,632	0,949	Valid
12	0,632	0,928	Valid
Rata - rata	0,632	0,905	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,632	0,876	Valid
2	0,632	0,881	Valid
3	0,632	0,881	Valid
4	0,632	0,876	Valid
5	0,632	0,690	Valid
6	0,632	0,888	Valid
7	0,632	0,975	Valid
8	0,632	0,920	Valid
9	0,632	0,915	Valid
10	0,632	0,835	Valid
11	0,632	0,975	Valid

12	0,632	0,879	Valid
Rata - rata	0,632	0,882	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,632	0,883	Valid
2	0,632	0,756	Valid
3	0,632	0,832	Valid
4	0,632	0,678	Valid
5	0,632	0,875	Valid
6	0,632	0,795	Valid
7	0,632	0,875	Valid
8	0,632	0,875	Valid
9	0,632	0,708	Valid
10	0,632	0,754	Valid
11	0,632	0,779	Valid
12	0,632	0,883	Valid
Rata - rata	0,632	0,807	Valid

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien

kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Uyanto, 2009). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika.

Tabel 4. Distribusi Data Kinerja Pegawai (X1) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	52 – 60	Sangat Baik	1	3,33%
2	42 – 51	Baik	25	83,33%
3	32 – 41	Sedang	4	13,34%
4	22 – 31	Buruk	-	0%
5	12 – 21	Sangat Buruk	-	0%
JUMLAH			30	100%

Dari 30 orang responden penelitian, kinerja pegawai (X1) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan dalam kategori “sangat baik” ada 1 orang (3,33%), yang menyatakan “baik” ada 25 orang (83,33%), dan yang menyatakan

“sedang” ada 4 orang (13,34%). Sedangkan responden yang menyatakan “buruk” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “sangat buruk” ada 0 orang (0%).

ANALISIS KUANTITATIF

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,107	6,318		3,974	,000
Pengembangan Karir	,444	,138	,520	3,220	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t, didapat nilai t_{hitung} 3,220. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,703, maka t_{hitung} 3,220 > t_{tabel} 1,703 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi antara variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 25,107 + 0,444X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 0,444 point.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,270	,244	3,73984

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 6, didapat Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,270 \times 100\% = 27\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel

kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 27%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,770	4,715		1,860	,073
	Motivasi Kerja	,802	,103	,827	7,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 7,790. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,703, maka t_{hitung} 7,790 > t_{tabel} 1,703, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 8,770 + 0,802X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,802 point.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,673	2,45991

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,684 \times 100\% = 68,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menjelaskan variasi

perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 68,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	440,996	2	220,498	62,228	,000 ^b
Residual	95,671	27	3,543		
Total	536,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari uji F didapat F hitung sebesar 62,228 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,369 maka pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian

maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 10. Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,809	1,88238

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

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,822 \times 100\% = 82,2\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 82,2% dan sisanya sebesar 17,8% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan: $Y = 2,775 +$

$0,322X_1 + 0,733X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, didapat bahwa setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengembangan karir sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,322 point. Selain itu, setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,733 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,733$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,322$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan, antara lain 1) Terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan; 2) Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan; dan 3) Secara simultan terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Way Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. P Gramedia Pustaka.
- Husein, U. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT.Raja Grafindo Persada.

- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan ke-2*. APS (Center for AcademicPublishing Service).
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*. PT RAJAGRAFINDO.