

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA MATARAM TAHUN 2019

Oleh:

**Baiq Ety Suhartaty, Ma'ruf Algifari, Yayang Erry Wulandari**

Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Mandalika

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. 2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. 3. Apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Penelitian ini adalah penelitian populasi Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi. Sebelum melakukan uji prasyarat analisis dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dulu. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 7 butir soal angket dari pengembangan karir, 8 butir soal angket dari motivasi kerja, serta 7 soal angket dari kinerja pegawai semuanya valid. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji pada variable pengembangan karir (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien variable dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig.  $0,000 < 0,10$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan pada variable motivasi (X2), secara parsial menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien variable dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,212 dan nilai sig.  $0,011 < 0,10$  maka  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variable pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif sebesar 36,611 dan nilai sig  $0,000 < 0,10$  maka  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai dapat diukur untuk mengetahui seberapa sukses pencapaian seorang pegawai serta bagian-bagian yang penting dalam pekerjaan dan secara tidak langsung akan diketahui pula sampai sejauh mana kinerja pegawai berfungsi dan berjalan, serta sampai dimana kerja yang telah dilakukan, apakah sudah menjadi target atau belum dan bila dihubungkan dengan tujuan organisasi yang telah diterapkan. Kaitan erat dengan persoalan ini, peneliti mencoba masuk dalam konteks lokalitas Pemerintah Daerah Kota Mataram, yaitu dengan lebih mengerucut khusus pada kondisi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Mataram (Balitbang).

Sebagai lembaga atau organisasi, setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara

mantap dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran.

Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan atau informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Semua kegiatan bermuara untuk pencapaian tujuan yang tentunya tidak akan terlepas dari adanya dukungan personel kantor kepegawaian daerah.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi, atasan seharusnya mengerti bahwa

keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja baik, Badan kepegawaian perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir pegawainya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada pegawai agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk pegawai tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi pegawai selama mereka bekerja di instansi tersebut. Untuk sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap instansinya.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama ini, tidak adanya dukungan dari instansi atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir pegawai, kepribadian pegawai yang tidak proaktif di instansi, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan pegawai kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai (Belinda & Bradley, 2017). Pekerja yang lebih tua kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai tersebut (Veldhoven Dan Dorenbosch, 2016).

Banyaknya keluhan dari pegawai mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan (Bianca, Katili, dan Anggraeni, 2013). Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat pegawai memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika pegawai percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir pegawai di perusahaan tersebut (Jessica dan Yeo,

2016). kemampuan dan pendidikan pegawai yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai (Sartori, 2016).

Kurangnya pengetahuan pegawai juga bisa menjadi penyebab pegawai kurang termotivasi, seperti pekerja berpendidikan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih mampu memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan daripada mereka dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah. Pekerja yang lebih tua dianggap tidak memiliki orientasi terhadap fleksibilitas, inovasi dan perubahan. Demikian pula, pekerja yang lebih tua dianggap kurang energik dan kurang termotivasi tentang pekerjaan mereka. Kualitas pegawai yang kurang memahami penguasaan produk ataupun operasional kemungkinan bisa menjadi penyebab pegawai kurang termotivasi dalam bekerja (Dewi, Suharnomo & Perdhana, 2016).

Selain itu antar karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi karyawan di perusahaan itu (Noviyana dan Haryadi, 2014). Kecenderungan malas masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antarlain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Wahyulianti, 2015).

Kontrol berlebihan oleh atasan terhadap pegawai membuat pegawai merasa tertekan kemungkinan bisa menjadi penyebab pegawai kurang termotivasi (Conrad, Ghosh, Isaacson, 2015). Promosi yang lambat dan upah yang rendah kemungkinan bisa menjadi penyebab pegawai kurang termotivasi dalam bekerja (Takahashi, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan adanya hukuman (penurunan jabatan) dari perusahaan kemungkinan juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Yousaf, Huadong dan Sanders, 2015). Penelitian ini dilakukan di instansi kantor walikota Mataram khusus di bidang penelitian dan pengembangan Kota Mataram (Balitbang) yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan

kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pasca sarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai badan penelitian dan pengembangan Kota Mataram. Penelitian ini dilakukan terhitung dari 6 Juni – 06 Juli 2020. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini fokus pada permasalahan mengenai Pengembangan Karir dan Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Mataram.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Mataram yang berjumlah 37 Pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2014) Non Probability Sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu model penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Mataram sebanyak 37 orang, yang terdiri dari karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda.

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Data primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner ini diperoleh dari indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai

acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan.

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014).

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2014). Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur. Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2014) menjelaskan wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tak berstruktur atau terbuka, sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti.

Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu studi pustaka dan dokumentasi:

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, jurnal, literatur-literatur, catatan-catatan, data dari internet dan lain sebagainya, sedangkan dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari objek penelitian. Peneliti memperoleh data sekunder melalui lembaga penelitian dan pengembangan Kota Mataram.

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dalam Ghazali (2011), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Penentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternative jawaban yang berbeda, yaitu:

Skala Pengukuran Likert :Kode Kriteria Jawaban Nilai

- SS Sangat Setuju (5)
- S Setuju (4)
- R Ragu-Ragu (3)
- TS Tidak Setuju (2)
- STS Sangat Tidak Setuju (1)

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, variance, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi).

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011). Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing- masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting akan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2011). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji Multikolinearitas bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance inelations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF >10 dan tolerance <0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2011) atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Ghozali, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan uraian diatas maka penulis memutuskan untuk menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang ada, selain itu juga merujuk dari sebagian penelitian terdahulu yang juga menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai metode uji hipotesisnya. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a : Intercept (konstanta)

b1: Koefisien regresi untuk  $X_1$

b2: Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$ : Pengembangan Karir

$X_2$ : Motivasi e: Nilai residu

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: pengembangan karir dan motivasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
  - a) Apabila t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - b) Apabila t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
  - a) jika angka sig.  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima.
  - b) jika angka sig.  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak.

Uji Statistik F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: pengembangan karir dan motivasi terhadap satu variabel dependen, kepuasan karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2011). Apabila F hitung  $>$  Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05 jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R square.

Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Dalam kenyataan nilai adjusted R square dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris di dapat nilai adjusted R square ( $R^2$ ) negatif, maka nilai adjusted R square ( $R^2$ ) dianggap nol, (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiyono (2014) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian peneliti dapat menarik kesimpulannya.

#### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2014) Dalam penelitian ini peneliti menjadikan pengembangan karir dan motivasi sebagai variabel bebas (variabel independen) yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam hal ini pengembangan karir dilambangkan dengan lambang  $X_1$  dan motivasi dengan lambang  $X_2$ .

#### 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas (Pengembangan karir dan motivasi). Untuk mempermudah penelitian, peneliti merumuskan kinerja pegawai dengan lambang  $Y$  yang dipengaruhi  $X_1$  (pengembangan karir) dan  $X_2$  (motivasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.327	2.645		0.880	0.383
Pengembangan karir	60	628	6.430	0.000	0.000
Motivasi	0.212	0.080	0.258	2.643	0.011

Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,327. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kinerja karyawan)
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,383. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pengembangan karir semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,212. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai  $Y = 2,327 + 0,383X1 + 0,212X2 + e$  motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

## 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 2, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ , sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Uji Statistik tCoefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.327	2.645		0.880	0.383
Pengembangan karir	.383	.060	.628	6.430	0.000
Motivasi	.212	.080	.258	2.643	0.011

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2020

### a) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan karir (X1) sebesar 6,430 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007. Maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $sig < 0,05$ . Sehingga  $H_0$

ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian variabel T-tabel :  $t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,05/2 : 54 - 2 - 1) = 2,007$  pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Audra Bianca, Putri Katili dan Shanti Anggraeni (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- Dari hasil uji t pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,643 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007. Maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai  $sig < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kartika Dewi Adyarta, Suharnomo, Mirwan Surya Perdana (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan tingginya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Dapat dilihat dari tingginya keinginan karyawan untuk beprestasi, keinginan untuk mendorong rekan kerja lebih baik, dan keinginan untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan yang terbukti mampu menaikkan kinerja mereka.

### 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $sig > 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	189.102	2	94.551	36.611	0.000a
Residual	131.713	51	2.583		
Total	320.815	53			

Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karir

Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 36,611, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Maka dapat diketahui nilai F hitung  $36,611 > F_{tabel} 3,18$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan Badan

Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinan R<sup>2</sup> Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.768a	0.589	0.573	1.607

Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karir

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 4 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 atau 57,3%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### a. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang bekerja di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel pengembangan karir (X1), secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel

dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig. 0,000 < 0,10 maka Ha diterima.

2. Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi (X2), secara parsial menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,212 dan nilai sig. 0,011 < 0,10 maka Ha diterima.
3. Berdasarkan hasil uji pada ketiga variabel, terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif sebesar 36,611 dan nilai sig 0,000 < 0,10 maka Ha diterima.

### b. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Bagi Instansi Terkait  
Bagi Instansi terkait, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:
  - a) Pada variabel pengembangan karir faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram adalah keterampilan. Pelatihan yang diberikan pihak Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya apabila Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja karyawan akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

- karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu.
- b) Pada variabel motivasi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram adalah keinginan untuk kekuasaan, Untuk itu diharapkan pihak Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram, terus memotivasi para karyawannya agar terus berkeinginan untuk mencapai suatu yang diharapkan, dan juga pihak Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram diharapkan dapat membentuk para karyawan agar mempunyai rasa tolong menolong dan kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya, karena apabila telah terbentuk hal tersebut akan mampu menjadikan kinerja karyawan yang semakin baik.
- c) Pada variabel kinerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram adalah kualitas, kuantitas dan kerjasama. Untuk itu diharapkan pihak Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Mataram dapat menciptakan program kerja yang mengutamakan kerjasama tim dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sehingga membuat kinerja karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.
2. Bagi Akademisi  
Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adyarta, dkk. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Quality Product Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening”. Jurnal Strategi Bisnis, Volume 25. 2016.
- Barnett, dkk. “The Impact Of Organizational Support For Career Development On CareerSatisfaction”. Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational, Volume 12, Nomer 7, Hal: 617-636. 2007.
- Bianca, dkk. “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling”. Jurnal Teknik Industry, Volume 1, Nomer 4, Hal: 334-340. 2013.
- Dessler, Garry. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1”. Jakarta: Indeks. 2010
- Fahmi, Irham. “Manajemen Teori, Kasus dan Solusi”. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007. 94
- Luthans, Fred. “Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia”. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. “Manajemen Sumber Daya Perusahaan”. Bandung. 2007.
- Noviyana, dkk. “Upaya Memotivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Kokoh Bersatu Plastik Surabaya”. Jurnal Agora, Volume 2, Nomer 2. 2014.
- Robbins, S dan Coulter, M. “Manajemen Edisi Ke-8”. Jakarta: PT Indeks. 2007.
- Sondang P. Siagian. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Suprihati. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Jurnal Paradigma, Volume 12, Nomor 01, 2014. 95
- Megita, Candra. “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>). Diakses 25 April 2018)
- Wahyulianti, Dwi. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”.

E-Jurnal Katalogis, Volume 3, Nomer 9, Hal: 68-77. 2015.

Wardana, dkk. “Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, Volume 1, Nomer 2, Hal: 2442-4315. 2015.