

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan

Nora Yolinza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

yolinzanora21@gmail.com

Doni Marlius

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

donimarlius99@gmail.com

ABSTRACT

The research was conducted at the BKPSDM office in South Solok Regency. the aim is to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at the BKPSDM office in Solok Selatan district. This study uses quantitative methods. population are employees of the South Solok district BKPSDM office, as many as 42 respondents. the sampling technique used is the total sampling technique, so that the sample in this study were 42 respondents. data analysis using multiple linear regression analysis assisted by the computer program SPSS for windows version 16. The results of the study show that career development partially has a positive and significant impact on employee performance at BKPSDM Solok Selatan district, Work motivation simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM, Solok Selatan district.

Keywords: *career development, work motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda berbantuan dengan program komputer SPSS for windows versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

Kata kunci: Pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus mampu memperhatikan perkembangan karir dan motivasi kerja pegawai demi untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Manusia di dalam sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia di pengaruhi oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Menurut Wahyuni (2022) pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2012:77) Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai memerlukan perbaikan diri untuk mencapai karir yang lebih baik dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai target yang memuaskan demi untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Siagian (2011:98) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Karir adalah kelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan maksud dan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang.

Menurut Robbins (2009:214) motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai dimana dapat menentukan arah perilakunya di dalam perusahaan dalam tingkat usaha maupun tingkat ketahanannya untuk menghadapi suatu permasalahan dan hambatan

yang ada didalam suatu perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai untuk suatu arah tujuan tertentu.

Menurut Ameliany, Nanda (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pada perguruan panca budi medan. Hasil penelitiannya yaitu variabel pengembangan karir baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengidentifikasikan bahwa jika pengembangan karir dilakukan sesuai kebutuhan pegawai pada bidangnya maka pengembangan karir akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak berdasarkan kebutuhan pegawai maka kinerja akan menurun.

Dalam penelitian Juwita (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya pengembangan karir mempunyai dampak dan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka **H1: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.**

Menurut Ngurah et al (2021) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja karyawan pada Karya Mas Art Gallery. Artinya motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan.

Dalam penelitian Dawud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki (2022) dengan judul analisis pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka **H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.**

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang berbentuk angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan. Menurut Creswell (2012:13) penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya. Objek penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan yang bertempat di jalan Poros Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang yang didapat dari kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan dimana data tersebut merupakan data dari pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena merumuskan hipotesis dengan cara mengolah data penelitian dalam bentuk *software* pengembangan *statistic* yaitu SPSS 16. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer karena sumber dan penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang penulis kumpulkan adalah data berupa hasil penyebaran kuesioner terkait pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, dimana terdapat dua variabel sebagai variabel independen dan satu variabel dependen. Ketiga variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam	Menurut Hasibuan (2001:95) indikator-indikator kinerja pegawai adalah: 1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan	(Torang, 2013:74)

	melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang,2013:74)	4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Prakarsa 9. Kecakapan 10. Tanggung jawab	
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir juga didefinisikan sebagai kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir yang ia miliki (Marwansyah,2014).	Menurut Siagian (2011:98) indikator-indikator pengembangan karir adalah: 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk di promosikan 5. Tingkat kepuasan	(Marwansyah, 2014)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi berasal dari kata lain moreve berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, Suwanto (2011:171).	Beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja Syahyuti (2010:112) adalah: 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab	(Suwanto, 2011:171)

Pada umumnya variabel di penelitian ini mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel bebasnya adalah pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji-t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa uji validitas sebuah kuesioner dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ dan apabila $\leq 0,3$ artinya data atau kuesioner yang di ukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan dihasilkan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Pengembangan Karir

Item-Total Statistics			
	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0.531	0,30	Valid
Item_2	0.593	0,30	Valid
Item_3	0.693	0,30	Valid
Item_4	0.755	0,30	Valid
Item_5	0.724	0,30	Valid
Item_6	0.739	0,30	Valid
Item_7	0.549	0,30	Valid
Item_8	0.449	0,30	Valid
Item_9	0.577	0,30	Valid
Item_10	0.523	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel 2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 10 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,449 sampai dengan 0,755 atau dengan kata lain bahwa 10 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel pengembangan karir memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Motivasi Kerja

Item-Total Statistics			
	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0.567	0,30	Valid
Item_2	0.737	0,30	Valid
Item_3	0.428	0,30	Valid
Item_4	0.555	0,30	Valid
Item_5	0.561	0,30	Valid
Item_6	0.508	0,30	Valid
Item_7	0.737	0,30	Valid
Item_8	0.555	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 8 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,428 sampai dengan 0,737 atau dengan kata lain bahwa 8 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics			
	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0.919	0,30	Valid
Item_2	0.428	0,30	Valid
Item_3	0.357	0,30	Valid
Item_4	0.919	0,30	Valid
Item_5	0.565	0,30	Valid
Item_6	0.696	0,30	Valid
Item_7	0.592	0,30	Valid
Item_8	0.786	0,30	Valid

Item-Total Statistics			
	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_9	0.919	0,30	Valid
Item_10	0.710	0,30	Valid
Item_11	0.919	0,30	Valid
Item_12	0.552	0,30	Valid
Item_13	0.530	0,30	Valid
Item_14	0.652	0,30	Valid
Item_15	0.859	0,30	Valid
Item_16	0.636	0,30	Valid
Item_17	0.582	0,30	Valid
Item_18	0.919	0,30	Valid
Item_19	0.542	0,30	Valid
Item_20	0.513	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel 4 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 20 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,357 sampai dengan 0,919 atau dengan kata lain bahwa 20 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 20 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variabel dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan

dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Pengujian reliabilitas selengkapanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics			
Variable	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X1)	0,878	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,846	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,949	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai kritis 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Untuk menghitung rata-rata skor dapat digunakan rumus TCR. TCR merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur distribusi skor rata-rata dari hasil penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk naik jabatan.	4,05	81	Sangat Baik
2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif.	4,40	88	Sangat Baik
3	Saya merasa atasan menghargai potensi pegawai.	3,74	74,8	Baik
4	Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir.	3,88	77,6	Baik
5	Perusahaan menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu.	3,33	66,6	Baik
6	Peluang karir yang diumumkan secara terbuka	3,81	76,2	Baik
7	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.	3,98	79,6	Baik
8	Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya.	4,17	83,4	Sangat Baik
9	Saya merasa puas terhadap program pengembangan karir yang ada diperusahaan.	3,33	66,6	Baik
10	Saya merasa puas dengan posisi jabatan yang saya miliki saat ini.	3,38	67,6	Baik
Rata-Rata		3,81	76,2	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel pengembangan karir adalah 3,81 dengan TCR sebesar 76,2%. Hasil ini bermakna bahwa pengembangan karir termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 6 juga diperoleh informasi mengenai pengembangan karir dapat diketahui bahwa indikator dalam pengembangan karir yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,40 dan TCR 88%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,33 dan TCR 66,6%.

Tabel 7
Hasil Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Bila saya lembur saya termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.	3,95	79	Baik
2	Saya menikmati target yang menantang.	3,48	69,6	Baik
3	Saya mempunyai semangat dalam bekerja.	3,95	79	Baik
4	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.	3,74	74,8	Baik
5	Saya berusaha untuk mengembangkan kreatifitas di perusahaan.	3,45	69	Baik
6	Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	3,69	73,8	Baik
7	Saya bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.	3,48	69,6	Baik
8	Saya mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab.	3,74	74,8	Baik
Rata-Rata		3,69	73,8	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,69 dengan TCR sebesar 73,8%. Hasil ini bermakna bahwa motivasi kerja termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 7 juga diperoleh informasi mengenai motivasi kerja dapat diketahui bahwa indikator dalam motivasi kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,95 dan TCR 79%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,45 dan TCR 69%.

Tabel 8
Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1	Saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.	3.45	69	Baik
2	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.	3.60	72	Baik
3	Saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	3.69	73,8	Baik
4	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	3.45	69	Baik
5	Saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	3.50	70	Baik
6	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	3.69	73,8	Baik
7	Saya selalu memikirkan masa depan perusahaan.	3.21	64,2	Baik
8	Saya memiliki ide yang berasal dari pemikiran saya sendiri.	3.64	72,8	Baik
9	Saya memiliki kerjasama yang baik dalam perusahaan, teman maupun atasan.	3.45	69	Baik
10	Mempertimbangkan dan menerima usul dari teman maupun atasan.	3.83	76,6	Baik
11	Pemimpin saya selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja pegawai.	3.45	69	Baik
12	Pemimpin saya selalu menghargai gagasan bawahan.	3.86	77,2	Baik
13	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.	3.55	71	Baik

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
14	Saya merasa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	3.50	70	Baik
15	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.	3.50	70	Baik
16	Saya berusaha untuk mengambil keputusan dengan tepat.	3.57	74,4	Baik
17	Tidak menunda pekerjaan.	3.67	73,4	Baik
18	Saya mempunyai kecakapan yang dapat diandalkan.	3.45	69	Baik
19	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3.52	70,4	Baik
20	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	3.81	76,2	Baik
Rata-Rata		3,52	70,4	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,52 dengan TCR sebesar 70,4%. Hasil ini bermakna bahwa kinerja pegawai termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan tabel 8 juga diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa indikator dalam kinerja pegawai yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,81 dan TCR 76,2%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,21 dan TCR 64,2%.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9
Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	42
Kolmogorov-Smirnov Z	1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)	.208
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 9 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal tersebut terlihat pada nilai Asimp Sig 0,208 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

- a. Mempunyai nilai VIF < 10
- b. Mempunyai angka TOLERANCE > 10%

Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, seperti pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.596	1.679
Motivasi Kerja	.596	1.679

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel pengembangan karir dan motivasi kerja lebih besar dari angka *tolerance* > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan data tersebut dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.522	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0.231	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel 12 berikut.

Tabel 12

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel	Koefisien
	Bebas	Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	6,742
	Pengembangan Karir (X1)	0,703
	Motivasi Kerja (X2)	1,286

Sumber data olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 12 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 6,742 + 0,703 X_1 + 1,286 X_2$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta adalah 6,742 artinya jika pada variabel pengembangan karir dan motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat 6,742 satuan.
- Koefisien pengembangan karir 0,703 artinya koefisien regresi pengembangan karir menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika pengembangan karir meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,703 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja sama dengan nol.
- Koefisien motivasi kerja 1,286 artinya koefisien regresi motivasi kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 1,286 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan karir konstan.

8. Uji Hipotesis (t-test)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X1)	2.02108	2.857	.007	H ₁ diterima.
Motivasi Kerja (X2)	2.02108	4.004	.000	H ₂ diterima.

Sumber data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 13 uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel independent pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana pengembangan karir memiliki t-hitung sebesar $2,857 > t\text{-tabel } 2,02108$ dan motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar $4,004 > t\text{-tabel } 2,02108$ dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (variabel dependen).

a. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (H₁)

Variabel pengembangan karir (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $2,857 > t\text{-tabel } 2,02108$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (H₂)

Variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4,004 > t\text{-tabel } 2,02108$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama diterima. Artinya persepsi pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ameliany, Nanda (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pada perguruan panca budi medan. Hasil penelitiannya yaitu variabel pengembangan karir baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengidentifikasikan bahwa jika pengembangan karir dilakukan sesuai kebutuhan pegawai pada bidangnya maka pengembangan karir akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak berdasarkan kebutuhan pegawai maka kinerja akan menurun.

Kemudian penelitian ini konstan dengan penelitian Juwita (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya pengembangan karir mempunyai dampak dan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dawud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki (2022) dengan judul analisis pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Kemudian penelitian ini konstan dengan penelitian Heri Saptomo (2022) dengan judul pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai badan

kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Manokwari Selatan. Hasil dari penelitian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan cenderung dipaksakan atau dalam keadaan terpaksa. Keterpaksaan yang terjadi disebabkan para pegawai tidak memiliki pilihan lain pada kondisi keterbatasan yang ada. Sehingga motivasi pegawai dalam bekerja untuk menunjukkan kinerja yang baik menjadi tidak efisien bahkan tidak efektif.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α . Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu selama proses penulisan. Bapak Febriyandhie Ananda, SE, M.Si selaku Ketua STIE “KBP”, Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku Wakil Ketua STIE “KBP”, Ibu Febsri Susanti SEI, MM selaku Ketua Prodi Manajemen STIE “KBP” dan selaku Pembimbing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliany, Nanda. (2022). Analisis Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi* , 22(1), 1–11.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hardiningsih, Pancaw
- Juwita. “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu”. Skripsi p-ISSN : 2685-8754 e-ISSN : 2686-0759 Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu, 2016
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mangkunegara. (2016:75). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi*, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
- Ngurah, I. G., Yudhi, M., & Reganata, G. P. (2021). *Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Arus globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru , waktu kerja yang lebih efisien , perubahan tuntutan terhadap kerja yang dapat menimbulkan situa*. 5(1).
- Royan Dawud, Askafi Eka, & Baehaki Imam. (2022). Analisis Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi* , 22(1), 1–11.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Wahyuni, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan*. 7(3), 164–175. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>