

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA NEGARA RATU KECAMATAN NATAR
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF COMPETENSCE AND ORGANIZATION COMMITMEN TOWARD
EMPLOYEES PERFORMANCE AT KANTOR KECAMATAN BAHUGA
KABUPATEN WAY KANAN***

**Rifda Chairani dan M. Farid Nouval
(STIE Krakatau)**

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Explanatory* Penelitian ini menggunakan 52 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Kata Kunci : Pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The research conducted is explanatory research. This study uses 52 research respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variable (X_1) and (X_2) and 1 (one) dependent variable (Y) in which career development (X_1) and work motivation (X_2) as the independent variable and the employees performance (Y) as the dependent variable. Based on the results of data analysis answers the following hypothesis; there is the influence of career development (X_1) toward employee performance (Y) with the degree of influence (R-square) of 33.9%. There is the influence of work motivation (X_2) toward employee performance (Y), with the degree of influence of 30.8%. There is the influence of career development (X_1) and work motivation (X_2) by simultan toward employee performance (Y) with a degree of influence at 35.1%.

Keywords: Career development, work motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang. Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tuntutan yang tidak dapat dielakkan guna menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tuntutan organisasi.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada karyawan, secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia, harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Di era globalisasi saat ini, dunia usaha berkembang sangat pesat sehingga persaingan di segala bidang menjadi semakin ketat dan kompleks. Kompleksitas persaingan tersebut akan berdampak pada upaya pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi, dalam rangka menjamin ketersediaan tenaga kerja yang handal, profesional dan memiliki daya saing tinggi, tak terkecuali pada instansi kecamatan. perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja,

pengembangan karir dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan karir yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta.

Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasadihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri. Menurut Simamora (2004 : 413) karir adalah "Urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut".

Menurut Handoko (2001 : 123) karir adalah:

"Seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang" Dengan demikian, karir merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu saja menjadi sangat diharapkan sesuai dengan sifat dasar manusia yang cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang."

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat tercapainya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan

materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh. As'ad (2002:30). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan.

Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dn benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam perimbangan antara pemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki tkad yang baik untuk membantu tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya, oleh karena itu kewajiban bagi seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari (*unconscions need*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental.

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2008 : 65) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Smith (2002:393) menyatakan bahwa kinerja adalah, "*output drived from processes, human or otherwise*". Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan, sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah

dikerjakan), dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: 68) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai uraian di atas terdapat beberapa kata kunci sebagai berikut: (1) Hasil kerja; (2) Pekerja; (3) Proses atau organisasi; (4) Terbukti secara konkret; (5) Dapat diukur; dan (6) Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Namun perlu dipahami bahwa tidak semua kinerja mudah diukur, mudah dibandingkan dengan standar atau dibuktikan secara konkret, misalnya kreativitas pekerja semakin meningkat, dan manajemen perkantoran semakin rapi.

Irawan (2003: 9) membagi kinerja di dalam organisasi ke dalam tiga macam, yaitu: Kinerja organisasi, kinerja proses (proses manajemen administrasi), dan kinerja pegawai. Ketiga macam kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dalam tiap-tiap unit kerja, sedangkan kinerja proses tergantung pada baik atau tidaknya kinerja orang-orang yang menggerakkan proses itu sendiri.

Mengacu pada teori di atas maka suksesnya pegawai tergantung pada keberhasilan kinerja unit-unit kerja organisasi yang berada di dalamnya dimana terdapat suatu proses manajemen. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat dicapai jika tujuan unit-unit organisasinya tercapai secara optimal.

Hersey dan Blanchard (2008:179) memberikan pengertian kinerja adalah “hasil-hasil yang telah

dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu”. pengertian ini menekankan bahwa sebuah organisasi tidak dapat sukses mencapainya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang saling berpegaruh, baik ekstrinsik maupun intrinsik.

Kinerja pegawai mencakup tiga unsur pokok yaitu proses, prosedur dan produk. Fieldman dalam Swastha (2006:38) menyatakan bahwa “kinerja dapat dilihat dan motivasi dan kemampuan dan pegawai menurut prinsip dasar manajemen”.

Menurut pandangan Ruky (2001:6) pengertian kinerja adalah: “berkaitan dengan usaha, kegiatan dan program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (instansi/perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai”. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja memiliki obyek yaitu produktivitas sumber daya manusia.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagian dan organisasi. Elemen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (*output*) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai itu sendiri.

Menurut Sulistiani (2004: 47) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

Kondisi yang terjadi pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan saat ini adalah pengembangan karir yang ada sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang kurang memahami

terhadap fungsi, tugas dan tanggung jawabnya di kantor, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai di Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: **“Pengaruh Pengembangan karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan”**.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan ?

Batasan Masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
3. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam hal ini yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai (Y) ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat juga dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X_1) (Rivai (2004))	1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Promosi 3. Rotasi Penugasan	Likert

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 2. Deskripsi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₂) (Moh. Asa'ad, 2002)	1. Partisipasi 2. Komunikasi 3. Prinsip mengakui andil bawahan 4. Pendelegasian wewenang 5. Memberi perhatian	Likert

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Tabel 3. Deskripsi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) (Sulistiani, 2004:47)	6. Prestasi 7. Tanggung jawab 8. Disiplin kerja 9. Kerjasama 10. Ketaatan	Likert

(Sumber: diolah dari hasil observasi pra penelitian)

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder
Merupakan data yang diperoleh dari Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan mengenai profil kantor, daftar hadir pegawai dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

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

1. Observasi

Yaitu peneliti mengadakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti yaitu dengan melihat data – data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

2. Kuisisioner
Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden penelitian (pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan) yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala likert dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisisioner.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang diperoleh dari laporan administrasi dan kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yang berbentuk dokumen, seperti; absensi pegawai, dsb.

Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Jumlah pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 53 orang, maka responden yang digunakan yaitu sebanyak 52 orang karena peneliti tidak termasuk sebagai responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

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. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,279 dari 52 responden. (Umar: 2005)

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,279, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,279. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 21. 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 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,451	0,279	Valid
x2	0,340	0,279	Valid
x3	0,744	0,279	Valid
x4	0,716	0,279	Valid
x5	0,589	0,279	Valid
x6	0,705	0,279	Valid
x7	0,504	0,279	Valid
x8	0,345	0,279	Valid
x9	0,346	0,279	Valid
x10	0,348	0,279	Valid
x11	0,447	0,279	Valid
x12	0,532	0,279	Valid
Rata2	0,505	0,279	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Pengembangan karir memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,279$. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,505$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Pengembangan karir tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,452	0,279	Valid
x2	0,625	0,279	Valid
x3	0,722	0,279	Valid
x4	0,348	0,279	Valid
x5	0,636	0,279	Valid
x6	0,661	0,279	Valid
x7	0,462	0,279	Valid
x8	0,704	0,279	Valid
x9	0,348	0,279	Valid
x10	0,619	0,279	Valid
x11	0,543	0,279	Valid
x12	0,446	0,279	Valid
Rata2	0,547	0,279	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,547$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,612	0,279	Valid
x2	0,429	0,279	Valid
x3	0,583	0,279	Valid
x4	0,615	0,279	Valid

x5	0,346	0,279	Valid
x6	0,563	0,279	Valid
x7	0,707	0,279	Valid
x8	0,650	0,279	Valid
x9	0,736	0,279	Valid
x10	0,639	0,279	Valid
x11	0,541	0,279	Valid
x12	0,543	0,279	Valid
Rata2	0,580	0,279	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,580$ lebih besar dari $r_{tabel} = 0,279$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini di uji reabilitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21.00 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach terhadap variabel-variabel pengembangan karir, motivasi kerja kerja dan kinerja pegawai yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,841	Reliabel
Motivasi Kerja Kerja (X2)	0,849	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh nilai *Alpha-Cronbach* pada variabel pengembangan

karir sebesar 0,841, variabel motivasi kerja sebesar 0,849, dan kinerja pegawai sebesar 0,778. Nilai *Alpha-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T Pengembangan Karir Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
X1	.505	.085	.582	5.907	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,907$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,677, maka $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,677$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan karir (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,505 point.

Tabel 9. Hasil Uji T Motivasi Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.641	3.710		5.025	.000
X2	.519	.094	.555	5.497	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,497$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,677, maka $t_{hitung} = 5,497 > t_{tabel} = 1,677$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,519 point.

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17.798	3.642		1.887	.000
X1	.349	.166	.403	4.107	.000
X2	.195	.179	.209	2.091	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan karir sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,349 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,349$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2=0,195$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan karir lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Uji F

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.501	2	216.750	18.090	.000 ^a
	Residual	802.799	49	11.982		
	Total	1236.300	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,191$ maka Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan karir pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan karir (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,582 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,907 dan $t_{hitung} 5,907 > t_{tabel} 1,677$. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,505 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan karir

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 33,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 0,555, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 30,8%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} 5,497 dan $> t_{tabel}$ 1,677. Persamaan regresi Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30,8%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji $F_{hitung} =$ memperoleh hasil 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,191$. Besarnya Koefisien Determinasi Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 35,1%.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa

Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan terlihat dari R -square pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai adalah 33,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai sebesar 5,907, dan hasil $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,677$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 33,9%. Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,505 point.

2. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan terlihat dari R -square motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 30,8%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $= 5,497$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,677. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 30,8%. Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,519 point.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengembangan Karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji $F_{hitung} =$ memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,191$, jadi F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} = 3,191$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya dari R -square Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

pengembangan Karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan sebesar 35,1%. Persamaan regresi secara simultan adalah $Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan penulis adalah:

1. Variabel Pengembangan Karir yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai rotasi penugasan dapat meningkatkan keterampilan pegawai karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pegawai mendapatkan *reward* ketika pekerjaan saya memuaskan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan mengenai pegawai tidak pernah memberikan waktu penyelesaian pekerjaan melebihi batas waktu yang telah dijanjikan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad Moh. 2002. *Motivasi Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Ayu dan Agus S. (2008). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Baron and Byrne. 2004. *Motivation of Leadership*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Churuden. JR. 2005. *Leadership in Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Darma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Grafindo. Jakarta.
- Edwin B. Flipppo. 2006. *Manajemen Personalia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Griffin and Ebert. 2006. *Prestasi Kerja dan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2006. *Prestasi Kerja Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey dan Blanchard (2008). Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujutnaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Irawan (2003). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Jewel and Siegall. 2000. *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi* BPFE. Yogyakarta
- Lawler and Potter *Motivasi Kerja Pegawai*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Maxwell, C. John. 2006. *Leadership of Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Peterson and Plauman. 2004. *Motivation in Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Prabowo. (2005). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi Jilid 1*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky (2001). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFEE. Yogyakarta
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Kepemimpinan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Siagian. SP. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta
- Smith (2002). *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Sulistiani, Ambar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suryabrata (2007). *Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sutermester (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Swastha (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- T.V. Rao. 2006. *Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Tead, Ordway (1998). *The Art of Leadership*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.