

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara

Benny Mubarak, S.E., M.M¹, Nova Safarini, S.E., M.M²

bekrakatau@gmail.com¹, novkrakatau@gmail.com²

Program Manajemen, STIE Krakatau^{1,2}

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Lampung Regency.

The type of research used in this study is the Explanatory research model. This study used 117 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where career development (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. (Y) as the dependent variable.

Based on data analysis, the answers to the hypotheses have been found, namely as follows; There is an influence of career development (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 33.9%. There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 30.8%. There is an influence of career development (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 35.1%.

Keywords: Career development, work motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Penelitian ini menggunakan 117 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan karir (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengembangan karir (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Kata kunci: Pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja pegawai



1. 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.

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.

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.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara tidak optimal

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.
3. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

Pengembangan karir

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."

Dari definisi diatas diatas dapat dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Pengembangan karir akan mempunyai manfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004: 285) adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
4. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja.
5. Mengurangi pergantian.
6. Menyaring potensi karyawan.
7. Mengurangi penimbunan karyawan.
8. Memuaskan kebutuhan karyawan.
9. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif

Bentuk-bentuk pengembangan karir ini Menurut Rivai (2004: 76) sekaligus dijadikan indikator dalam pengembangan karir, yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan

Menurut Rivai (2004: 76) pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, sehingga dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Secara umum tujuan suatu program pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan pendidikan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

2. Promosi

Menurut Rivai (2004: 78) promosi adalah:

"Perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar." Promosi merupakan jenjang kenaikan karir pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi, kebanggaan, memberikan harapan perbaikan dalam penghasilan, menambahkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai yang bersangkutan sekaligus akan menjadi daya dorong bagi pegawai lain. Promosi juga dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Rotasi Penugasan

Rivai (2004: 79) mengatakan bahwa rotasi berupa perpindahan bersifat geografis (pindah kota/pulau), dapat meningkatkan pengaruh/dual-career families. Dari sisi psikologis, rotasi diterapkan dalam rangka menghindari kejenuhan yang sifatnya rutinitas semata, dan dalam pengembangan kemampuan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Rotasi karyawan diperlukan untuk menjaga keseimbangan organisasi.

Motivasi Kerja

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.

Motivasi itu menyeleksi suatu perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan- perbuatan yang mana harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Motivasi itu ada dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik adalah:

1. Adanya kebutuhan

Dengan adanya kebutuhan maka hal ini menjadi motivasi pegawai untuk berbuat dan berusaha.

2. Adanya pengetahuan tentang kemajuan sendiri

Dengan mengetahui hasil dan presentasi diri, seperti apakah ia mendapat kemajuan atau tidak, hal ini menjadi pendorong bagi pegawai untuk belajar dalm bekerja lebih giat lagi. Jadi dengan adanya pengetahuan sendiri tentang kemajuannya, maka motivasi tersebut akan timbul.

3. Adanya aspirasi atau cita-cita

Bahwa manusia itu tidak akan terlepas dari cita-cita, hal ini tergantung dari tingkat umur manusia itu sendiri. Mungkin anak kecil belum mempunyai cita-cita, akan tetapi semakin besar usia seseorang semakin jelas dan juga tegas dan semakin mengetahui jati dirinya dan juga cita-citanya yang ingin ia capainya.

Adapun hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik adalah:

1. Ganjaran

Menurut Kusuma (2003), ganjaran adalah merupakan alat pendidikan represif dan positif. Ganjaran adalah juga merupakan alat motivasi, yaitu alat yang bisa menimbulkan motivasi ekstrinsik.

2. Hukuman

Menurut Kusuma (2003), satu-satunya hukuman yang dapat diterima dalam dunia Kerja adalah hukuman yang bersifat memperbaiki dan pembinaan hukuman yang bisa menyadarkan pegawai kepada keinsyafan atas kesalahan yang telah diperbuatnya.

3. Persaingan.

Sudah jelas bahwa persaingan ini mempunyai insentif yang penting. Apabila persaingan diadakan dalam suasana yang fair, maka hal ini akan merupakan motivasi, akan tetapi persaingan akan mempunyai efek yang lainnya jika persaingan itu dijalankan dengan intensif, maka dapat menimbulkan perasaan putus asa, ketegangan emosional, kekhawatiran, ataupun sikap acuh.

Menurut Moh. As'ad (2002: 35) indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi; pegawai merasa ikut berkontribusi terhadap perkembangan organisasi

2. Komunikasi; terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai.

3. Prinsip mengakui andil bawahan; pimpinan mengakui kontribusi bawahan dalam organisasi

4. Pendelegasian wewenang; pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam tugas dan pekerjaan
5. Memberi perhatian; adanya perhatian dari atasan baik dalam bentuk moril maupun materil.

Kinerja Pegawai

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.

Sutermeister (2006:45) menyatakan, “*We have recognized that employee performance depends on both motivation, and ability*”. Kinerja menurut Sutermeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemampuannya. Smith (2002:393) menyatakan bahwa kinerja adalah, “*output driven 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.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan atau dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai, dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, *output* yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Robbins alih bahasa Pudjaatmaka (2006 : 26) menyatakan bahwa “kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara *output* yang efektif dengan *input* yang diperlukan untuk mencapai sasaran”.

Dharma (2005:41) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Rivai (2005:15) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rivai (2005:17) menjelaskan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi.

Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sebagai elemen penilaian kinerja mencakup hal-hal perbaikan pegawai, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi. Perbaikan suatu kinerja dapat diukur dan kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Hal ini merupakan dasar untuk menilai kinerja pegawai. Setelah mengevaluasi kinerja mereka, maka langkah selanjutnya mengembangkan rencana perbaikan kinerja.

Irawan (2003:1) melihat “Kinerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja. Sebuah proses

manajernen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan flak ukur yang telah ditentukan”.

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 berpengaruh, baik ekstrinsik maupun instrinsik.

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

1. Prestasi; yaitu hasil kerja pegawai
2. Tanggung jawab; memahami fungsi dan tugas
3. Disiplin kerja ; kepatuhan terhadap jam kerja
4. Kerjasama ; kerja tim yang solid
5. Ketaatan ; mengikuti peraturan yang berlaku

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. 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. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 165 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh karena tidak dimungkinkan mengambil populasi secara keseluruhan, maka pada penelitian ini digunakan sampel sebagai subyek. Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, ialah yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat refresentatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Adapun penelitian ini menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan sampel penelitian, yaitu 117 orang responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (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 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

2. Uji Hipotesis Parsial Pengembangan karir (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja

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 1,660, maka $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,660$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,505 point..

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	3.46633

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model		Standardized Coefficients		

		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
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 1,660, maka $t_{hitung} = 5,497 > t_{tabel} = 1,660$, 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.

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

Tabel 5 Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.297	3.54794

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.501	2	216.750	18.090	.000 ^a
Residual	802.799	114	11.982		
Total	1236.300	116			

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 $F_{tabel} = 3,087$

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.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.331	3.46151

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,351 x 100% = 35,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 54,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

b. Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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} 1,660. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,505 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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 table 1,660. Persamaan regresi Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara 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 $F_{tabel} = 3,087$. 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 35,1%..



4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

a. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 30,8%.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 35,1%.

b. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan pengembangan karir dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai
2. Peningkatan Motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi karena hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. As'ad Moh. 2002. *Motivasi Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta. Darma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Grafindo. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 2006. *Manajemen Personalial Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Griffin and Ebert. 2006. *Prestasi Kerja dan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2006. *Prestasi Kerja Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan (2003). *Manajemen Personalial 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.
- Lawler and Potter 2003. *Motivasi Kerja Pegawai*. 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 I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.



-
- Ruky (2001). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. 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.
- Sutermeister (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.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.