

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada BPPKAD Kabupaten Purworejo)**

Yaskhur Habibulloh

(habib.alfarugh@gmail.com)

Susni Widjajani, S.E.,M.Si.

Budiyanto, S.E.,M.Sc.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

Abstrak

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan dua hal yang saling terkait dan dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Purworejo yang berjumlah 139 orang. Sampel diambil dengan menggunakan tehnik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang berstatus pns yaitu sebanyak 118 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10). Selain itu, dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan suatu organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia saat ini juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dari segala aktivitas organisasi.

Organisasi disini yang dimaksud tidak terkecuali instansi pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintah daerah yang sama-sama memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan memajukan daerahnya dengan meningkatkan daya saing daerah. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah,

diperlukan sumber daya manusia yang mampu memahami bagaimana menciptakan pelayanan yang optimal sehingga mencapai pelayanan yang prima bagi masyarakat dan mampu melihat potensi yang dimiliki daerah kemudian menciptakan inovasi dalam memanfaatkan potensi daerah.

Untuk mencapai berbagai tujuan tersebut, diperlukan suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai atau yang sering disebut dengan kinerja. Menurut Edison dkk (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja Sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9). Kinerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau instansi sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Mangkunegara (2013: 78) pengembangan karir menyadarkan pegawai akan kemampuan dan potensi kinerja pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 191) dengan motivasi setiap individu pegawai akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kinerja yang tinggi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja maksimal adalah pengembangan karir (*career development*)(Caroline dan Susan dalam Dewi dkk ; 2014).Menurut Busro (2018: 276) pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya selama seumur hidupnya, mereka adalah sebagian dibawah kekuasaannya dan sebagian dibawah kendali orang lain (Afandi ; 2018: 187).

Menurut Afandi (2018: 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor eksternal dan internal, salah satu

faktor internalnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik terhadap pegawai akan lebih memaksimalkan pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan dan akan sangat berpengaruh pada hasil kinerja pegawai. Menurut Robins dan Judge (2015: 127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam uapanya untuk mencapai tujuan.

Pengembangan karir dan motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, dan pada BPPKAD Kabupaten Purworejo, dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan aktivitas yang dilakukan seorang pegawai untuk melayani publik dan meningkatkan daya saing daerah. Di dalam BPPKAD Kabupaten Purworejo, banyak para pegawai yang merasa cukupnya menjadi pegawai tetap, padahal dalam bekerja harusnya memiliki harapan posisi apa yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi, sehingga akan memberikan motivasi kerja pada diri sendiri dan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar layak dinaikkan kejabatan yang lebih baik.

Pada BPPKAD Kabupaten Purworejo, terdapat beberapa masalah dalam kinerja yang dilakukan pegawai, dimana pegawai melakukan pekerjaan tetapi tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh Dinas tentang perhitungan laporan keuangan, disamping itu pegawai juga kurang optimal dalam melayani masyarakat dan masih mengandalkan rekan satu timnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab bersama. Selama berkerja di BPPKAD, pegawai banyak yang sudah puas dengan posisi pegawai tetap tanpa memikirkan jangkaun jenjang karir yang lebih baik. Dalam hal ini peran dinas sangat penting untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar target yang sudah ditetapkan mampu tercapai dan pelayanan kepada masyarakat bisa optimal, kemudian BPPKAD memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan melakukan pekerjaan dengan baik agar pegawai merasa ingin memiliki posisi karir yang lebih baik Selama bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini memperoleh judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo (BPPKAD)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja.?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Edison, dkk (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006: 378). Menurut Fahmi (2002:502) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 9).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Edison, dkk (2016: 195-196) terdapat 5 indikator kinerja sebagai berikut :

1) Target.

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas.

Adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian.

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Taat Asas.

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012: 183) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara- cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang (Flippo, 2003: 271). Menurut Busro (2018: 273) karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seseorang pegawai dalam mencapai tujuandan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing. Menurut Afandi (2018: 188) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan cara untuk mengembangkan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja agar mampu menuju dan mencapai karir yang diinginkan.

Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Afandi (2018: 190) adalah :

- 1) Perencanaan karir.

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

- 2) Pengembangan karir individu.

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

- 3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM.

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

- 4) Peran umpan balik terhadap kinerja.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu menacapai dari tujuan motifnya, Mangkunegara (2001: 93). Motivasi dapat

pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri, Mangkunegara (2001: 93). Menurut Sunyoto (2012: 191) Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaanya. Menurut Maslow (dalam Edison dkk, 2016:169) berteori bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara agar seorang pegawai memiliki semangat dan bergairah dalam bekerja agar melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk, (2016:184):

1) Fisiologis.

Fisiologis adalah kebutuhan yang mendasar dan muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua.

2) Kebutuhan akan rasa aman.

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, seta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib.

3) Kebutuhan untuk disukai.

Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa aman.

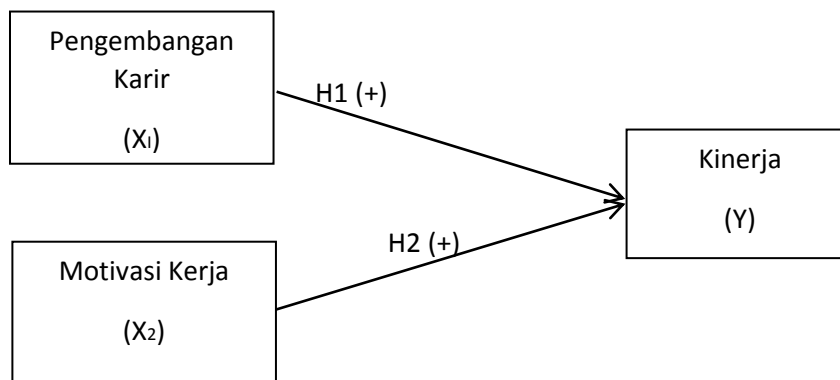
4) Kebutuhan harga diri.

Perlakuan dan kesopanan yang diberikaan didalam perusahaan,serta pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

5) Kebutuhan pengembangan diri.

Dukungan yang diberikan oleh pimpinan untuk pengembangan diri karyawan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Model Kerangka Pikir

Keterangan

—————> : Pengaruh Parsial

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian yang membantu pegawainya untuk dapat merencanakan karir agar lebih baik dimasa yang akan datang dan samapai tiba saatnya pegawai tersebut harus pensiun, Fitriano (2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja maksimal adalah pengembangan karir (Caroline dan Susan dalam Dewi dkk ; 2014). Menurut Busro (2018: 276) pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keterkaitan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan Fitriano (2017), Rosalina Lamsiska (2016) dan Anggara dkk (2016). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Busro (2018: 52) motivasi berperan besar untuk mewujudkan karyawan memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018: 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai didukung penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Dewi (2016) dan Anggara dkk (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka akan semakin baik pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam perusahaan, dan sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka kinerja pegawai akan rendah.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja (Y)

Menurut Edison dkk, (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja menurut Edison, dkk (2016: 195-196) yaitu:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu Penyelesaian
- 4) Taat Asas

b. Pengembangan Karir (X_1)

Menurut Afandi (2018: 187) Pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Indikator pengembangan karir menurut Afandi (2018: 190) sebagai berikut :

- 1) Perencanaan karir.
- 2) Pengembangan karir individu.
- 3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM.

4) Peran umpan balik terhadap kinerja.

c. Motivasi Kerja (X_2)

Menurut Maslow (dalam Edison dkk, 2016:169) berteorinya bahwa motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk, (2016: 184):

- 1) Fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman.
- 3) Kebutuhan untuk disukai.
- 4) Kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri.

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011: 52). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Menurut Kuncoro (2009:286), untuk menguji valid dan tidaknya item dalam kuesioner maka uji validitas dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan ketentuan jika skor faktornya di atas 0,4 maka secara teoritis dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* tiap butir pernyataan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja bernilai positif dan skor faktornya $> 0,4$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2011:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011: 48) suatu variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,7$. Untuk menguji reliabilitas data digunakan alat bantu program SPSS. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian semua butir pernyataan per-item dan per-variabel pada kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional

menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu: Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) pada RBPPKAD Kabupaten Purworejo :

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,344	0,000	Positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0,343	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,344X_1 + 0,343X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- a. $b_1 = 0,344$ artinya pengembangan karir (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkatnya pengembangan karir yang diperoleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- b. $b_2 = 0,343$ artinya motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai beta sebesar 0,344 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai mendapatkan pengembangan karir yang baik, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir sangat diperlukan didalam perusahaan. Semakin baik perencanaan karir yang diterapkan dalam perusahaan diharapkan pegawai akan lebih baik dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya. Dengan adanya perencanaan karir dan peran umpan balik perusahaan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai akan membuat kerjasama yang solid bagi pegawai dan perusahaan, sehingga pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan mampu mencapai memberikan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Demikian pula dengan pengembangan karir individu pegawai akan memberikan harapan baik bagi pegawai bagaimana perusahaan dalam mensejahterahkan pegawainya, sehingga para pegawai akan memiliki kesetiaan tinggi bagi perusahaan dan perasaan bahagia seorang pegawai menjadi bagian dari perusahaan, jika pegawai sudah merasakan hal tersebut, pegawai akan melakukan pekerjaan yang sudah dibebankan dengan sebaik-baiknya. Karena dengan pengembangan karir individu dan pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM para pegawai akan merasa diperhatikan dan diberi peluang untuk mencapai karir yang diimpikan dalam pekerjaannya untuk mensejahterahkan perusahaan dan keluarganya.

Hasil penelitian pada BPPKAD Kabupaten Purworejo menunjukan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika pengembangan karir seseorang meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Andre (2017), Anggara dkk (2016), Lamsiska (2016), Utama dan Dewi

(2016), Yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan memiliki nilai beta sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Adanya motivasi kerja didalam perusahaan tidak lepas dari kebutuhan fisiologis pegawai, karena kebutuhan fisiologis pegawai harus diperhatikan oleh perusahaan, sama halnya dengan rasa aman pegawai dalam melakukan pekerjaannya, semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologis dan rasa aman pegawai terjamin dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai.

Demikian pula dengan kebutuhan untuk disukai, perusahaan harus mampu menyatukan dan menumbuhkan rasa toleransi bagi masing-masing pegawai, sehingga tumbuh keharmonisan dalam perusahaan bagi semua pegawai, dengan hubungan yang baik antara pegawai akan memberikan pengembangan diri yang baik bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu harga diri yang dimiliki seorang pegawai tetap terjaga sehingga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan terselesaikan mampu mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian pada BPPKAD Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kinerja pegawai. Artinya, jika motivasi kerja seseorang meningkat maka kinerjanya pun meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utama dan Dewi (2016), dan Lamsiska (2016), Andre (2017), Anggara dkk (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai BPPKAD Kabupaten Purworejo, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanova Publishing. Cetakan ke-1.
- Anggara, Arief Bhakti. Lely, Sri Wahyu. Syaharudin, M. 2016. Pengeruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta. Angga, dan Utama, I Wayan Mudiarto. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5, No 9*.
- Edison, Emron. Anwar, Yohni. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: ALFABETA.
- Fitriano, Andre. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Wahana Inovasi*. Volume 6. No 1.
- Flippo, Edwin B. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP, H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2001-2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. No 4.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empa.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, Lamsiska. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jom Fisip*. Vol 3. No 2.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.