

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur

Imron Umar^{1*}, Ahiruddin¹, Iskandar Z. Hifnie¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: imronumar86@gmail.com

Abstrak.

Manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini manusia memiliki arti pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi. Tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 51 Pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 84,3 persen. Selanjutnya Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 87 persen. Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Pengembangan karir dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 89,7 persen, sisanya 10,3 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan karir; Motivasi; Kinerja Pegawai

Abstract.

Humans in an organization always play an active and dominant role in every organizational activity because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. In this context, humans mean employees or human resources in the organization. Main tasks and functions in general are things that must be done by a member of an organization or employee in an agency on a regular basis according to their abilities to complete work programs that have been made based on the goals, vision and mission of an organization. The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of career development and motivation on employee performance at the Regional Revenue Agency of East Lampung Regency. This study uses population research methods with a total of 51 employees as respondents. Analysis was used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results of the study show that career development has an effect on employee performance with an influence contribution of 84.3 percent. Furthermore, motivation also influences employee performance with an influence contribution of 87 percent. Taken together, there is an influence between career development and motivation on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y was 89.7 percent, the remaining 10.3 percent was influenced by other variables outside this study.

Keywords: Career Development; Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya memiliki pegawai atau karyawan, yang keberadaannya merupakan aset penting yang wajib dijaga. Oleh karena itu, selain menjadi

salah satu faktor penting dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, pegawai juga harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu organisasi bisa tercapai. Semua tindakan yang diambil dalam setiap organisasi diprakarsai

dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya, organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di era globalisasi yang selalu mengalami perubahan. Adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah organisasi sudah ada dan jelas untuk dapat

dilaksanakan. Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi organisasi, maka organisasi wajib mengembangkan potensi pegawai dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pengembangan karir. Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi, adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju.

Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju yang termasuk ke dalam program pengembangan dapat di wujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan. Program pelatihan dan pendidikan yang mana yang diikuti perlu direncanakan dengan baik, agar pada gilirannya mereka mempunyai kesempatan untuk dipromosikan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Selain faktor pengembangan karir, faktor lain yang terkait dengan pentingnya sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi dalam bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi

dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 30 Tahun 2013 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 85 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah, Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pendapatan daerah (Syariah et al., 2020). Sementara itu, untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Pendapatan Daerah mempunyai fungsi : 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Pendapatan Daerah; 2) Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang Pendapatan Daerah; 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendapatan Daerah; 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten

Lampung Timur, masih terdapat pegawai dengan kinerja belum optimal. Saat ini nampak jelas adanya kecenderungan ketidak efektifan kerja pada instansi-instansi pemerintah terutama kecenderungan tersebut sangat dirasakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Terlihat dari hasil kerja pegawai yang masih banyak belum sesuai dengan target baik kualitas maupun kuantitasnya ataupun dari segi waktu penyelesaian pekerjaan.

Hal ini disebabkan belum terciptanya pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja. Upaya pengembangan karir untuk pegawai telah dilakukan. Beberapa pegawai aktif dalam usaha pengembangan karir dengan mengikuti kegiatan ujian dinas yang diadakan baik dari pemerintah setempat maupun pada pemerintah daerah lainnya. Selain itu, beberapa dari pegawai dengan inisiatif sendiri mengikuti kegiatan izin belajar sebagai upaya untuk mendukung kenaikan pangkat. Akan tetapi dalam pengembangan karir ini masih terjadi kelebihan pada jumlah pegawai yang telah memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi..

Tabel 1. Peserta Diklat

No	Uraian	Target (%)	Realisasi (%)
1	Pelatihan Dasar CPNS	100	100
2	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	100	65
3	Pelatihan Kepemimpinan administrator	100	75
4	Pelatihan Kepemimpinan	100	25

Kondisi seperti ini menjadi sebuah paradoks, tatkala pegawai yang telah mengikuti pendidikan pelatihan kepemimpinan ternyata yang bersangkutan hanya masuk dalam daftar tunggu untuk memperoleh jabatan tertentu. Bahkan sampai yang bersangkutan pensiun, tidak mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi, diantaranya belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ternyata telah dapat menduduki jabatan. Setelah menduduki jabatan tersebut, barulah

pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Hal lain adalah masih dirasakan kurangnya pemberian motivasi yang diberikan pimpinan baik motivasi material maupun motivasi non material. Terlihat masih terdapat pegawai yang datang terlambat, banyak mengobrol saat jam bekerja dan pulang lebih awal. Hal seperti ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan target penyelesaian untuk setiap program dan kegiatan. Tabel berikut ini akan memberikan informasi mengenai daftar kehadiran pegawai pada Badan Pendapatan

Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun
Anggaran 2022.

Tabel 2. Daftar Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	100	78
2	Februari	100	74
3	Maret	100	65
4	April	100	80
5	Mei	100	85
6	Juni	100	87
7	Juli	100	82
8	Agustus	100	79
9	September	100	73
10	Oktober	100	86
11	November	100	85
12	Desember	100	84
Rata-rata		100	79,8

Berdasarkan tabel kehadiran rata-rata kehadiran pegawai 79,8 % dan menjadi perhatian bagi pemimpin untuk meningkatkan disiplin dalam kehadiran.

Terdapat beberapa kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada awal tahun anggaran. Adanya target yang telah ditentukan tidak semerta-merta dilaksanakan oleh pegawai yang salah satunya dikarenakan oleh kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi yang dirasa belum mendukung peningkatan kinerja pegawai

diantaranya adalah motivasi dari pimpinan yang terlihat kurang memperdulikan tingkat kehadiran dalam setiap hari kerja. Selayaknya seorang pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai. Tabel berikut ini akan memberikan informasi mengenai target dan realisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun Anggaran 2022, dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Target dan Realisasi Kegiatan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2022

No	Program	Target (%)	Realisasi (%)
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	98
3	Administrasi Barang Milik daerah pada Perangkat Daerah	100	95
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	90
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	96
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100
9	Kegiatan Pengelolaan Pendapatan Daerah	100	95

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu (Harsantik & Nursalim, 2019). Menurut Greenhaus karir adalah pola

aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang

(Anam et al., 2020). Pengembangan karir menurut Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (career development) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Solihin, 2021) sedang menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (Triatanto, 2017).

Menurut Hady (Emanuel Hardianto Iswandi, 2019) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan dan Pengembangan karir merupakan upaya atau langkahlangkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan (Samsul Bahri, 2016).

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Menurut Handoko (Shaputra & Hendriani, 2015) tujuan dari pengembangan karir adalah : 1) Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan; 2) Untuk mengungkapkan potensi pegawai; 3) Untuk mendorong pertumbuhan; 4) Untuk mengurangi penimbunan; 5) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai; 6) Untuk meningkatkan karir.

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai. Bentuk pengembangan karir yang

dapat dilaksanakan menurut Hady (Tato, 2013) yaitu : 1) Pembinaan dari pimpinan : Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan; 2) Pendidikan dan pelatihan : Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia; 3) Promosi : Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji; 4) Mutasi adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Pengembangan karir diiringin dengan motivasi dapat meningktakan kinerja pegawai. Motivasi yang baik dari pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedarmayanti (Hidayat, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Rivai (Sari, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Definisi lain yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas dapat dinyatakan bahwa Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil yang ditampilkannya oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Jadi untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (Supardi, 2016) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang baik dapat dicapai melalui beberapa faktor.

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal; 2) Faktor Motivasi : Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja (Akbar, 2018).

Penilaian kinerja (performance appraisal), yang dikenal juga dengan istilah evaluasi kinerja (performance evaluation) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengvaluasi job performance (kinerja). Menurut Robbins (Jum'ati & Wusma, 2013), terdapat lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja pegawai, yaitu: 1) Atasan langsung Sekitar 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung pegawai itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja pegawainya; 2) Rekan sekerja. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan. Pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada pegawai pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang pegawai dalam pekerjaan. Kedua, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen; 3) Evaluasi diri. Evaluasi ini cenderung mengurangi sifat pembelaan defensif para pegawai mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja pegawai dan atasan pegawai; 4) Bawahan langsung. Penilaian kinerja pegawai oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai; 5) Pendekatan menyeluruh. 360 derajat penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel

yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

Menurut pendapat Arikunto (Ariza et al., 2022) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15 % dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 20 pegawai dan sampel yang digunakan 20 pegawai karena kepala badan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

Alat analisis pada penelitian ini adalah Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/ keesaahan atau kandalan suatu alat ukur dalam penelitian (Ramdani, 2020), Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/ keesaahan atau kehandalan suatu alat ukur dalam penelitian (Janti, 2014), Uji Normalitas, Uji Regresi Linier Berganda : digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas untuk variabel X1 , X2 dan Y pada setiap pernyataan dinyatakan valid dapat dilihat dari nilai rhitung > rtabel sedangkan hasil uji Reliabilitas untuk semua pernyataan variabel X1 , X2 dan Y dinyatakan reliabel dengan melihat nilai cronbach's alpha > 0,60.

Hasil Uji T didapat nilai thitung sebesar 6,951 dan nilai ttabel sebesar 1,67252 maka thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa : Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan karir (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur dapat diterima. Jadi variabel

Pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil Uji T didapat nilai thitung sebesar 5,319 dan nilai ttabel sebesar 1,67252 maka thitung > ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi(X2) terhadap Kinerja pegawai(Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur dapat diterima. Jadi variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Hasil uji F didapat nilai Fhitung sebesar 42,899 dan nilai Ftabel sebesar 3,17, ini berarti Fhitung > Ftabel maka Pengembangan karir (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Pengembangan karir (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur adalah terbukti atau diterima.

Adapun persamaan regresi linier berganda Hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,011 + 0,529X1 + 0,359X2 + et$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : 1) setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan karir sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,529 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah; 2) setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,359 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Pengembangan karir terhadap Kinerja adalah = 84,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji T diperoleh nilai thitung antara Pengembangan karir terhadap Kinerja sebesar = 6,951 dan thitung 6,951 > ttabel 1,67252. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan

Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar $Y = 13,158 + 0,655X_1 + et$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur sebesar = 0,655 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 87%. Uji hipotesis parsial melalui uji T diperoleh nilai thitung antara Motivasi terhadap Kinerja sebesar = 5,319 dan thitung $5,319 > t_{tabel} 1,67252$. Persamaan regresi antara Motivasi dengan Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar $Y = 1,957 + 0,520X_2 + et$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,520.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi (X_2) pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 89,7%. Uji hipotesis simultan melalui uji F diperoleh nilai fhitung antara Pengembangan karir dan Motivasi bersama-sama terhadap Kinerja sebesar = 42,899 dan fhitung $42,899 > f_{tabel} 3,17$. Hal ini menunjukkan Pengembangan karir dan Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel Pengembangan karir maupun Motivasi mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) hasil analisis kuantitatif, penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu Pengembangan karir

berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur yaitu mencapai 84,3%; 2) Pengujian kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur dengan tingkat pengaruh sebesar 87%; 3) Meneliti hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur dengan kontribusi bersama sebesar 89,7%, dan sisanya 10,3%. dipengaruhi oleh orang lain. Faktor-faktor di luar penelitian ini dengan kata lain hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anam, C., Sutikno, B., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.38>
- Ariza, S., Hifnie, I., & Selamat. (2022). Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Discipline And Organizational Climate On The Performance Of Persaingan Ini , Memicu Terjadinya. *Jurnal Dinamika Ekonomi*.
- Emanuel Hardianto Iswandi, S. (2019). Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa. *Sosiohumaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.1134/s0320972519100129>
- Harsantik, G. S., & Nursalim. (2019). Pengembangan Media Game Tebak Gambar Untuk Membantu Eklporasi Karir Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Panggul Media Development of Tebak Gambar on a Career Exploration Class VII in SMPN 1 PANGGUL. *Bimbingan Dan Konseling*, Fakultas Ilmu

- Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, 603–608.
- Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Janti, S. (2014). Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X. *Snast*, November, 159.
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Ramdani, D. (2020). Pengaruh Literasi Keuangan, Digital marketing, Brand Image dan Word of Mouth Terhadap Keputusan Menabung Generasi Z Pada Bank Syariah. In *Seminar Nasional STIE Widya Wiwaha*.
- Samsul Bahri. (2016). *Ecoment Global*. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, 1(2), 51–62.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.
- <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
<https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
<https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Syariah, F., Studi, P., & Tata, H. (2020). Implementasi Peraturan Bupati Jember Gelandangan Dan Pengemis Skripsi Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S . H) Program Studi Hukum Tata Negara Implementasi Peraturan Bupati Jember Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S . H) Fakultas Syariah Program Studi Hukum Tata Negara Disetujui Pembimbing :
- Tato, Y. (2013). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan dan Penelitian dan Pengembangan (Bandiklatlitbang) Kabupaten Kutai Timur. 1(1), 263–285.
- Triatmanto, B. (2017). Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 72–82.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i2.1874>