

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima

Fita Sari

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Mukhlis

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: fitasari.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of: (1) To determine the Effect of Work Motivation on Employee Performance, (2) To determine the Effect of Career Development on Employee Performance, (3) To determine the Effect of Work Motivation and Career Development on Employee Performance at the Office of the Disaster Management Agency Bima city area. The type of research used in this research is associative. The population in the study were all employees at the Regional Disaster Management Agency Office, Kota Bima, totaling 62 people and a sample of 30 people using a purposive sampling technique. Data collection techniques used are observation, literature study and questionnaires. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, correlation coefficient, t test and f test. The results of the research based on the t test and f test show that: (1) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance (2) Career Development has a positive and insignificant effect on employee performance, (3) Work Motivation and Career Development have a simultaneous effect on employee performance at the Bima City Regional Disaster Management Agency office.*

Keywords: *Work Motivation, Career Development, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, (2) Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, (3) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Pupulasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima sebanyak 62 orang dan sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, studi pustka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian berdasarkan uji t dan uji f menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan

untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena sangat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi, maka pegawai perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya.

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh imbalan yang didapatkan atas pekerjaan mereka, apabila imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, maka menyebabkan motivasi kerja menurun. Tentu saja ini menjadi penyebab utama tidak termotivasinya pegawai melakukan pekerjaan dengan maksimal sebab setiap pegawai pasti menginginkan balas jasa sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah (2019) dan Chandra (2021), diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu. Pegawai yang merasa kinerjanya dihargai dengan adanya pengembangan karir maka akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau organisasi. Hal ini yang menjadikan pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015), diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kinerja pegawai juga sangat penting untuk mempengaruhi kemajuan suatu instansi pemerintahan. Menurut Kasmir (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seorang pegawai dapat

dikatakan baik ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Disamping itu, adanya motivasi dan pengembangan karir juga dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Dalam hal ini, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017), menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima, bekerja di bidang Kemanusiaan dengan memberikan bantuan kepada masyarakat, salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi dan lain-lain. Pada saat ini masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Karena itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat-tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani dengan cepat.

Untuk itu pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima perlu membangkitkan motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan pemberian motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang menerima motivasi, seperti bonus, insentif, pemberian piagam, kecamanan kerja, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima, diindikasikan masih kurangnya motivasi kerja pegawai. Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari peran pegawai antara lain, kurangnya perhatian atasan terhadap para pegawai saat menjalani aktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya sejumlah para pegawai yang masih terlambat masuk kantor, bahkan ada sejumlah pegawai yang pulang kerja lebih awal atau tidak masuk kerja pada dan keterangan yang jelas.

Peneliti juga melakukan pengamatan pada pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima, peneliti menemukan beberapa kondisi yang menggambarkan masih belum terturnya pengembangan karir pegawai, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena dilapangan. Seperti pemerataan pengembangan karir pegawai untuk menduduki suatu jabatan masih belum optimal, adanya pegawai yang sudah mengikuti diklat tapi tidak memperoleh jabatan sedangkan pegawai yang belum mengikuti diklat tapi memperoleh jabatan. Penempatan jabatan yang diperoleh pegawai kurang sesuai dengan kemampuan, keahlian, latar belakang pendidikan pegawai dan masih terdapat pegawai yang bertahun-tahun selalu berada pada posisi dan jabatan yang sama serta informasi mengenai adanya promosi belum transparan

Permasalahan kinerja yang rendah tersebut sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya motivasi dan pengembangan karir. Berdasarkan kajian teori, fenomena dan observasi tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dari atasan.
2. Masih banyak pegawai yang mementingkan diri sendiri
3. Masih belum terturnya pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.
4. Masih banyak pegawai yang masih kurang berpengalaman dalam bekerja.
5. Kekompakan dari para pegawai yang masih kurang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima ?.

2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima ?.
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima ?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja (X1)

Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2017) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Maslow (2016), mengemukakan ada 5 indikator motivasi kerja yaitu :

Kebutuhan fisik.

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan dan sebagainya.

- a. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.

b. **Kebutuhan sosial.**

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

c. **Kebutuhan akan penghargaan.**

Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

d. **Kebutuhan perwujudan diri.**

Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya.

Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2019). Pengembangan karir Menurut Raymond (2017) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Sedangkan menurut Handoko (2017), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Handoko (2017), mengemukakan ada 3 indikator pengembangan karir yaitu :

a. **Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang, pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan, semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya.

b. **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

c. **Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2015) mengemukakan kinerja adalah Merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Mangkunegara (2014), mengemukakan ada 4 indikator untuk mengukur kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja.

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas.

Kuantitas kerja menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab.

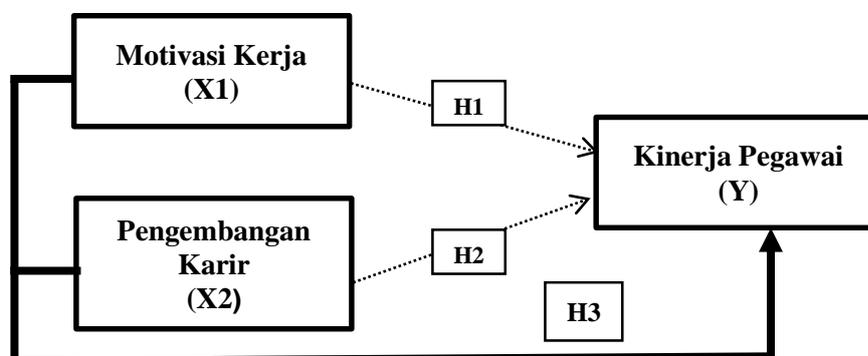
Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan dari dalam dirinya.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

- > = Pengaruh secara simultan
.....> = Pengaruh secara parsial

Dari kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik (**H1**)

$H_0: \beta_1 = 0$; Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

$H_a: \beta_1 \neq 0$; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

b. Hipotesis Statistik (**H2**)

$H_0: \beta_2 = 0$; Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

$H_a: \beta_2 \neq 0$; Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

c. Hipotesis Statistik (**H3**)

$H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$; Motivasi kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

$H_a: \beta_1: \beta_2 \neq 0$; Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih, (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima sejumlah 62 orang yang terdiri dari, 30 orang PNS, 21 orang pegawai honorer dan 11 pegawai sukarela.

Menurut Sugiyono (2016), Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi sampel yang didapat yaitu sebanyak 30 responden pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 - 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Studi pustaka

Mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

3. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat dilakukanya penelitian ini yaitu bertempat : Jl. Gajah Mada, No.51, Kecamatan Raba, Kota Bima – NTB 84115

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Tota Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item Total Correlation $> 0,30$. Sugiyono, (2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik

koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Data dapat dikatakan normal apabila hasil uji menunjukkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Kriteria yang diberlakukan untuk

menjadi patokan yaitu (1) Bila $d < d_L$ berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila $d_L \leq d \leq d_U$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila $d_U \leq d \leq 4-d_U$ berarti ada korelasi yang positif maupun negatif; (4) Bila $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila $d > 4-d_L$ berarti ada korelasi yang negatif (Ghozali, 2018).

d. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019), analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = variable bebas

a = konstanta (intersept)

bX₁ = koefisien regresi variable X₁

bX₂ = koefisien regresi variable X₂

2. koefisien determinasi (R²)

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai R² sebesar 0,615. Hal ini menunjukkan bahwa 61,5% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pola kepemimpinan, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 28,5 dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

 0,80 – 1,000

 Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2008.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n-K-1$ diperoleh nilai t_{tabel} kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

5. Uji Simultan (Uji f)

Uji f memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$) diperoleh nilai f_{tabel} kemudian nilai f_{tabel} dibandingkan dengan nilai f_{hitung} yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu:

- a. $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2013). Kriteria untuk menentukan validitas atau tidaknya item tersebut adalah Jika, $r_{xy} < 0,3$ tidak valid, $r_{xy} \geq 0,3$ valid.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1)

	Butir	r-hitung	Kriteria	r-tabel	Ketrangan
Motivasi Kerja (X1)	1.	0,581	>	0,300	Valid
	2.	0,654	>	0,300	Valid
	3.	0,577	>	0,300	Valid
	4.	0,800	>	0,300	Valid
	5.	0,714	>	0,300	Valid
	6.	0,627	>	0,300	Valid
	7.	0,548	>	0,300	Valid
	8.	0,646	>	0,300	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1.	0,548	>	0,300	Valid
	2.	0,650	>	0,300	Valid
	3.	0,557	>	0,300	Valid
	4.	0,672	>	0,300	Valid
	5.	0,630	>	0,300	Valid
	6.	0,644	>	0,300	Valid
	7.	0,680	>	0,300	Valid
	8.	0,601	>	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1.	0,548	>	0,300	Valid
	2.	0,650	>	0,300	Valid
	3.	0,557	>	0,300	Valid
	4.	0,672	>	0,300	Valid
	5.	0,630	>	0,300	Valid
	6.	0,644	>	0,300	Valid
	7.	0,680	>	0,300	Valid
	8.	0,601	>	0,300	Valid

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki nilai korelasi r-hitung yang lebih besar dari pada r -tabel Dengan demikian butir soal tersebut dinyatakan valid/sah sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada definisi, apakah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen dapat dikatakan andal (reliable) apabila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sugiyono, 2009).

Tabel 3. Hasil uji rabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Cronbach Alpha	Keterangannya
Kinerja Pegawai (Y)	0,723	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,760	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,789	0,600	Reliabel

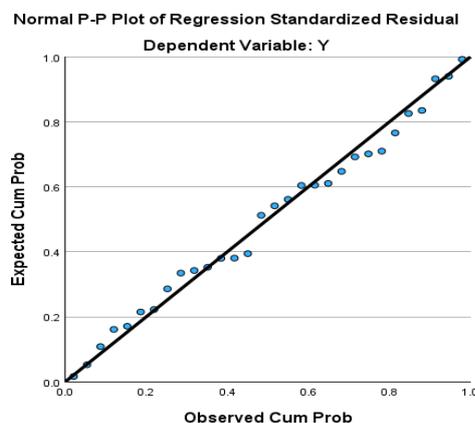
Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berhubungan dengan seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melalui analisis grafik atau dengan analisis statistik untuk mengetahui tingkat signifikan data, apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Untuk analisis grafik, dapat dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data yang tergambarakan mengikuti garis diagonal berarti data terdistribusi normal (Ghozali, 2016).



Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2001).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

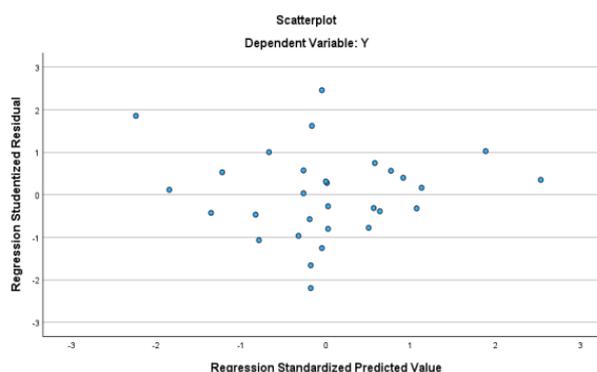
Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance VIF	
1	X1	0.997	1.008
	X2	0.997	1.008

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10,0. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).



Gambar 2. Diagram Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik **Scatterplot** terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk *mendeteksi* ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Didalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate	Durbin - Watson
1	0.732 ^a	0.535	0.502	1.91680	2.091

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 di atas diketahui nilai durbin-watson sebesar 2,091 dengan jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,6000 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,6000 = 2,400$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

4. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS versi 23*, adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardize		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	21.038	4.570		4.604	0,001
	X1	0.547	0.100	0.721	5.485	0,001
	X2	-0.143	0.102	-0.185	-1.405	0.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 21.038 + 0,547 X_1 - 0,143 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta a = 21.038

Menunjukkan bahwa besarnya tingkat kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir atau sama dengan saat motivasi kerja dan pengembangan karir bernilai 0, maka masih tetap ada sebesar 21.038 satuan.

b. Koefisien b1 = 0,547

Menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi turun sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka kinerja pegawai akan naik sebesar ,547 satuan.

c. Koefisien b2 = -0,147

Menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Jika pengembangan karir naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka kinerja pegawai akan turun sebesar - 0,147 satuan.

5. Koefisien Korelasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 23, adapun Koefisien Korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.732 ^a	0.535	0.502	1.91680

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

Berdasarkan hasil olahan data SPSS di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,732 seperti tertera pada tabel R di atas, mengacu pada kriteria Tabel 1 sebelumnya, maka tingkat keeratan hubungannya ada pada tingkatan yang kuat.

6. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut sebagai koefisien determinasi atau biasa disebut koefisien penentu, koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh human capital dan structural capital terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel di atas pada halaman sebelumnya diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 atau berpengaruh sebesar 50,2% sedangkan 49,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel motivasi kerja dan pengembangan karir.

7. Uji T

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS versi 23*, adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Signifikan (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardize		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.038	4.570		4.604	0,001
	X1	0.547	0.100	0.721	5.485	0,001
	X2	-0.143	0.102	-0.185	-1.405	0.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui untuk motivasi kerja nilai t hitung sebesar 5,485 > t tabel 1,703 dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota

Bima. Dengan demikian H_a (diterima), hal ini menjelaskan bahwa perlu diberikan motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat selalu bertanggung jawab dengan masing-masing tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang di lakukan oleh Osei (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Layanan Pendidikan Ghana : Studi Kasus Kompleks Pendidikan Angel”. Studi menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Diketahui nilai t hitung pengembangan karir sebesar $-1,405 < t$ tabel $1,703$ dengan nilai signifikansi $0,171 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. Dengan demikian H_0 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapta & Sudja (2018) dan Meitisari (2018) menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pengembangan karir tidak dapat mendorong atau memacu pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai.

8. Uji Signifikansi Simultan (uji-f)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS versi 23*, adapun hasil uji t adalah sebagai berikut

Tabel 9. Uji Signifikan Simultan (f)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.265	2	57.133	15.550	0,001
Residual	99.201	27	3.674		
Total	213.467	29			

Sumber Data: Output SPSS versi 23 yang diolah 2023

H3: Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar $15.550 > f$ tabel 2.96 serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. dengan demikian H3 terbukti dan (diterima). Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2014) dengan judul motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima. (3) Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu: (1) Bagi pihak Instansi agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir yang tepat dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat tergantung dengan kebijakan manajemen perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan hal tersebut pihak instansi perlu melakukan upaya evaluasi terhadap permasalahan internal. (2) Untuk peneliti selanjutnya, karena penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu kinerja pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Chandra (2021), Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 13 (1): 191-199.

- Ersani (2015) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Temperin Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang).
- Fahmi (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1”. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek”. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lakoy (2014), motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara.
- Massie (2015), Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 15(5):637
- Maslow (2016), “Effect Of Wage And Promotion Incentives On The Motivation Levels Of Japanese Employes”. Jurnal Emerald Insight Career Development International,
- Mangkunegara (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Paputungan (2013), Motivasi, Jenjang karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca.
- Rahman (2017), Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar
- Ramli (2018), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan
- Robbins (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Raymond (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek”. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Syardiansah (2019), Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 13 (1): 191-199.
- Sugiyono, (2016) “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) “Manajemen Kinerja”. Jakarta: Rajawali Press.