

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
 HIBALA KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Tryani Dakhi<sup>1</sup> Yohanes Dakhi<sup>2</sup> Samanoi H. Fau<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Hibala. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Hibala. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai dan dijadikan sampel. Koesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan yaitu variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

***Kata Kunci :*** *pengembangan karir, motivasi dan kinerja pegawai.*

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan untuk kemajuan organisasi, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan untuk kemajuan organisasi tersebut.

Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada para bawahan. Jika hanya pimpinan yang mempunyai kinerja

---

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan(Tryanidakhi@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([yohanesdakhi@gmail.com](mailto:yohanesdakhi@gmail.com))

<sup>3</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([Jsamanoihalowofau@gmail.com](mailto:Jsamanoihalowofau@gmail.com))

tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi atau instansi harus memenuhi keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima pelayanan (masyarakat).

Banyaknya keluhan dari pegawai mengenai minimnya perhatian organisasi terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di dalam organisasi. Peluang promosi yang terbatas, kemampuan dan pendidikan pegawai yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai serta lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat pegawai memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika pegawai percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir pegawai ditubuh organisasi tersebut.

Kurangnya pengetahuan pegawai juga bisa menjadi penyebab pegawai kurang termotivasi, seperti bahwa pekerja berpengetahuan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih mampu memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan daripada mereka dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah, Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang pegawai dalam bekerja. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi dalam menggerakkan bawahannya yaitu memberikan sebuah motivasi atau dorongan kepada para pegawai. Hal ini motivasi pegawai dapat memberikan pengaruh atau dampak pada pegawai, begitu juga sebaliknya memberikan pengaruh pada organisasi, karena motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja pegawai juga rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keberhasilan atau tingkat pencapaian organisasi dalam sebuah sasaran ingin dicapai.

Dari hasil observasi dilapangan di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan, yaitu: Pengembangan karir pegawai belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan sehingga

kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional tidak diketahui secara luas dikalangan pegawai, informasi penyelenggaraan promosi yang kurang efektif, sehingga informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan tidak semua diketahui, hal ini dapat menimbulkan kesenjangan antara pegawai, motivasi dari pimpinan yang berupa penghargaan yang tidak sesuai harapan para pegawai berupa promosi sehingga menimbulkan kurangnya semangat kerja bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan, pembagian kerja pegawai tidak sesuai dari kemampuan yang dimiliki pegawai, hasil kinerja pegawai yang masih rendah tidak sesuai yang diharapkan, dimana sering terjadi perubahan pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan sehingga keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Dari permasalahan ini jelas bahwa dengan adanya pengembangan karir dan pemberian motivasi bagi pegawai di Kantor Hibala Kabupaten Nias Selatan sangat perlu dan sebagai kebutuhan bagi pegawai sehingga hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi sesuai dengan visi dan misi kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan dengan sendirinya dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“pengaruh program pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Hibala Kabupaten Nias Selatan ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan?

### **Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan judul penelitian yang penulis angkat, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2012:77) “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi”. Menurut Siagian (2011:98) “Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun”. Menurut Rivai (2011:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### **Konsep Motivasi**

Menurut Robbins (2009:214), “Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran”. Hasibuan (2001:141), “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2001:143), “Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai”.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2009:67), “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut Suprihanto dalam Srimulyo (2000:33), “kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu

yang dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Siagian (2006:203) yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir, setiap pegawai harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

### **Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Gibson dalam Harbani (2011:176) menyatakan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu :

1. Kualitas Kerja.

Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.

2. Kuantitas Kerja.

Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

3. Kerjasama.

Yaitu menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Tanggung jawab.

Yaitu menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Inisiatif.

Yakni bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuannya dalam membuat suatu keputusan yang baik, tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

### **Indikator-Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2011:98), berbagai indikator-indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individu listik sifatnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

**Indikator-indikator motivasi**

Menurut Syahyuti (2010:112) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

**Indikator-indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Hasibuan (2001:95) yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.

2. Kejujuran

Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Kemampuan pegawai dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

5. Kerja Sama

Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

6. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

8. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan organisasi.

10. Tanggung Jawab

Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

**Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian Ameliany, Nanda (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Perguruan Panca Budi Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, metode penelitiannya yaitu dengan menggunakan metode penelitian Asosiatif yang bersifat diskriptif dan hasil penelitiannya yaitu hasil analisis regresinya menghasilkan persamaan  $Y = 5,778 + 0,333X_1 + 0,211X_2$  dengan  $R^2 = 0.423$  dan tingkat signifikansinya 0.001 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sebagaimana yang tertulis pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis terhadap rumusan masalah yaitu:

1. Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan secara parsial.

2. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan secara parsial.
3. Diduga ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan secara secara simultan.

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta mengintepretasikan olahan data ke hasil yang berupa angka dan dapat dijelaskan secara verbal dan tulisan. Alat analisis berguna untuk melakukan uji statistic (agar memastikan hipotesis yang semula sebagai jawaban sementara menjadi jawaban pasti dan final).

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Sumber data diperoleh dari konsumen melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Camat Hibala.

### Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien variabel bebas

$X_1$  = Pengembangan Karir

$X_2$  = Motivasi

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas, hal yang sama dirumuskan juga oleh (Supranto, 2009:243) :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Umar 2013:114):

$$\alpha = \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}_1 - \beta_2 \bar{X}_2$$

$$\beta_1 = \frac{(\sum y x_1)(\sum y x_1^2) - (\sum y x_2)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\beta_2 = \frac{(\sum y x_2)(\sum y x_1^2) - (\sum y x_1)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\bar{Y}$  = Nilai rata-rata

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata X

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

$y$  = Selisih nilai Y dengan nilai  $\bar{Y}$

$x_1$  = Selisih nilai  $X_1$  dengan nilai  $\bar{X}_1$

$x_2$  = Selisih nilai  $X_2$  dengan nilai  $\bar{X}_2$

### **Pengujian Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### **Pengujian Hipotesis**

1. Uji Parsial (uji t)
2. Uji Simultan (uji F)
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 9,584 + 0.592 X_1 + 0,231 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

$b_0$  = 9,584

$b_1$  = 0.592

$b_2$  = 0,231

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (pengembangan karir dan motivasi) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 9,584 + 0.592 X_1 + 0,231 X_2$ , memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 9,584 merupakan nilai variabel kinerja pegawai saat variabel pengembangan karir dan variabel motivasi bernilai nol (0). Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda bahwa untuk variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0.592 (bertanda positif) dan variabel motivasi menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,231 (bertanda positif). Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika pelatihan dan kompetensi meningkat 1 satuan, memberikan dampak pada peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 9,584 satuan.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) yaitu nilai  $t_{hitung}$  (5,045) >  $t_{tabel}$  (1.697) dan tingkat signifikansi 0.000 < (0.05), maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) untuk nilai  $t_{hitung}$  (2,831) >  $t_{tabel}$  (1.697) dan

tingkat signifikansi  $0.009 < (0.05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13,638 > nilai F_{tabel}$  sebesar  $3.340$  pada df numerator 2, df deminator 28 pada  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Selanjutnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,503$  berarti pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan sebesar  $50,3 \%$  sedangkan  $49,7 \%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Persamaan dan perbedaaan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Amelianny, Nanda (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Perguruan Panca Budi Medan, dimana sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu kembangan karir dan motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai, metode penelitian dengan menggunakan pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas, uji asumi klasik dengan menggunakan uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Perbedaan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu dimana periode pengamatan tahun 2016 dan tempat penelitian di Perguruan Panca Budi Medan dan objek penelitian yaitu para pegawai.

Kesimpulan dari hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan peelitian terdahulu adalah masih relefan/searah sampai saat ini, dimana variabel pengembangan karir dan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

## Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan penelitian adalah:

1. Ada baiknya para pegawai, diberikan sebuah kesempatan untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan prestasi atau hasil kerjanya, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Ada baiknya pimpinan selalu memotivasi para pegawai, sehingga dengan pemberian motivasi dapat memberikan sebuah dorongan dan semangat kerja bagi pegawai untuk bekerja keras dan tekad yang tinggi.
3. Organisasi menjaga dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, sehingga pegawai sebagai sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat menjalankan tugas dan amanah dengan baik sesuai fungsinya, sehingga tidak mengalami adanya sebuah hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan sendirinya kinerja pegawai dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameliany, Nanda. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 2, No.2, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Flippo, Edwin B. 2011, *Manajemen Personalialia PT*. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 15.0 For Windows Statistics (Statistical Product and Service Solusion)*.
- Harbani, Pasalong . 2011. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan. H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan : XI. Jakarta: Bumi Aksara
- Iryani, Nita Ayu. 2018. Pengaruh Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Olahraga Jawa Barat. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23, No. 2. 2015, 121-137

- Joner, Alfin. 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Tabungan Negara. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*. Vol. II, No. 3, Hal 63-68, 2012
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior. Twelfth Edition*. NY : McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan: I. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2001). Cetakan *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2009. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia) Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, Eka Rulianti. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompent Dhuafa. *Jurnal Balance*, Vol. XIV, No. 2, 2000.
- Robbins. Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rosalina, Lamsiska. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Vena Multi Finance TBK Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. SNA XIV. Aceh.

- Rosyidawaty, Soffi. 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*. Vol. IV, No. 1, Hal 63-68, 2011.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Srimulyo. 2000. *Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Empat Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Supranto. 2009. *Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, Eduardus T. 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan V. Jakarta. Rajawali Pers.
- Yunarifah, Usri Nani & Kustiani, Lilik. 2012. Pengaruh Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Modernisasi*. Vol. 8, No. 2, 2012, 145-165.