

Jurnal Manajemen

ISSN 1411 – 4186

Visionist

Vol. 9, Nomor 2–September 2020

- ANALISIS HASIL PEMERIKSAAN PAJAK UNTUK MEMETAKAN (MAPPING) KLASIFIKASI LAPANGAN USAHA (KLU) WAJIB PAJAK BADAN YANG POTENSIAL DI KANTOR WILAYAH DJP BENGKULU DAN LAMPUNG PERIODE TAHUN 2016-2019
..... *Agah Rahadian, Tina Miniawati Barusman dan Haninun* 1-15
- ANALISIS PERENCANAAN SEKTOR PERTANIAN BERBASIS KORPORASI
.....*Indriati Agustina Gultom, Ayu Kartika Puspa, Yanuarius Yanu Dharmawan, Achmad Subing* 16-20
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGRO MULTIGUNA SEJATI
..... *Iskandar Muda Pohan, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 21-25
- PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS NASABAH TABUNGAN BRITAMA BRI CABANG TELUK BETUNG MELALUI KEPUASAN NASABAH
..... *Travel Valeri Mercuri, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 26-32
- PENGARUH *JOB ROTATION* (ROTASI PEKERJAAN), *JOB ASSIGNMENT* (PENUGASAN PEKERJAAN) DAN *MENTORING* TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK
..... *Wendi Purwanto, Tina Miniawati Barusman dan Habiburrahman* 33-39
- PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TULANG BAWANG
..... *Wiwi Nurhayati, Iskandar Ali Alam dan M Oktaviannur* 40-45
- PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA INSTANSI PEMERINTAH YANG BERSTATUS BADAN LAYANAN UMUM DI PROVINSI LAMPUNG
..... *Yana Marisa, Defrizal dan Hendri Dunan* 46-51
- ANALISIS DAMPAK INDUSTRI STOCKPILE BATU BARA TERHADAP LINGKUNGAN DAN TINGKAT KESEHATAN MASYARAKAT
..... *Zainal Muslim, Helina Helmy* 52-59

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 9	Nomor 2	Halaman 1 – 59	Bandar Lampung Sept 2020	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 9, Nomor 2 – September 2020

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang

Wiwi Nurhayati¹, Iskandar Ali Alam², M Oktaviannur³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ketika praktik Internship Manajemen Pendidikan (IMP) terdapat beberapa hambatan mengenai motivasi kerja pegawai yang diamati melalui perilaku kerja, diantaranya : Menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari masih kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan, beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan ketentuan jam kerja hal ini mencerminkan bahwa semangat kerja para pegawai masih kurang.

Menurunnya motivasi kerja para pegawai di Bidang Pendidikan

Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang mengakibatkan terganggunya jalan untuk menuju tujuan dan sasaran dari lembaga tersebut dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif korelasional, Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 61 orang. pengambilan sampel sebanyak 50% dari 61 responden, sehingga jumlah sampel sebanyak 31 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara dominan responden menilai bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah cukup baik. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Secara dominan responden menilai bahwa pengembangan karir yang pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang cukup baik. Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Kata kunci: *Motivasi, Pengembangan karir, kinerja pegawai*

Pendahuluan

Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat kabupaten untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami motivasi mereka dalam bekerja, terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Menurut Fattah (2006), Barusman & Saputra (2013), menjelaskan bahwa, "pada hakekatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu." Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi sebagai mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai tujuan.

Motivasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena motivasi akan berdampak pada sikap dan cara kerja para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga

terkait, selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian, (2004), Iskandar & Monica (2015), Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ketika praktik Internship Manajemen Pendidikan (IMP) terdapat beberapa hambatan mengenai motivasi kerja pegawai yang diamati melalui perilaku kerja, diantaranya : Menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari masih kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan, beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan ketentuan jam kerja hal ini mencerminkan bahwa semangat kerja para pegawai masih kurang. Menurunnya motivasi kerja para pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang mengakibatkan terganggunya jalan untuk menuju tujuan dan sasaran dari lembaga tersebut dengan baik. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, (2007), Adapun berbagai macam upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah antara lain pemberian gaji yang cukup; sekali-kali menciptakan suasana santai; memperhatikan harga diri, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memperhatikan perasaan aman pegawai, mengusahakan loyalitas pegawai, sekali-kali mengajak pegawai berunding, memberikan insentif; fasilitas kerja yang cukup dan menyenangkan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan awal pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, maka masalah yang dapat diidentifikasi untuk dilakukan penelitian sebagai bahan perbaikan bagi manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi pegawai masih rendah, terlihat dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari masih kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan, beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan ketentuan jam kerja hal ini mencerminkan bahwa semangat kerja para pegawai masih kurang
- b. Pengembangan karir karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Pihak manajemen menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dimilikinya berkurang dilihat dari tidak produktifnya karyawan.
- c. Masalah kinerja yang muncul diantaranya adalah terdapat beberapa deviasi target kinerja yang dibebankan tidak tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan (Khomsahrial, 2014).

Pengembangan karir (*placement*) adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2003). Menurut Siswanto (2006) pengembangan karir karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan dan diberikan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Nawawi (2008), Barusman & Mihdar (2014), menyatakan karyawan harus ditempatkan dengan posisi dan perannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja, baik karyawan lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi. Sedangkan menurut Marwansyah dan Mukaram (2000) Pengembangan karir karyawan adalah: "Penugasan atau penugasan kembali karyawan pada suatu pekerjaan atau jabatan baru". Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi karyawan dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2007) (Barusman & Mihdar, 2014).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,

2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan indikator:

1. Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil
 - a. Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai
 - b. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai
 - c. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai
 - d. Biaya adalah besarnya jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja
2. Perilaku Kerja

Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

- a. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain

- b. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

- c. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

- d. Disiplin

Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

- e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

- f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Metodologi

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 61 orang pegawai. Riduan dan Akdon (2009) berpendapat bahwa apabila sampel kurang lebih 100 maka sampel sekurang-kurangnya 50%, dari populasi, apabila populasi lebih dari 1000 maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 15%. Dalam penelitian ini pengambilan sampel sebanyak 50% dari 61 responden, sehingga jumlah sampel sebanyak 31 responden

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kualitatif

Distribusi data jawaban responden pada variabel Motivasi menunjukkan bahwa sebanyak 5 (16,1%) responden menyatakan Motivasi yang berkembang pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 17 (54,8%) responden menyatakan motivasi pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 8 (25,8%) responden menyatakan motivasi pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 1 (3,2%) responden menyatakan motivasi pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah masuk kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai motivasi yang berkembang pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara umum motivasi pegawai sudah dirasakan baik.

Pengembangan karir pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 4 (12,9%) responden menyatakan Pengembangan karir pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori sangat baik,

sebanyak 19 (61,3%) responden menyatakan pengembangan karir pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 6 (19,4%) responden menyatakan pengembangan karir pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 2 (6,5%) responden menyatakan pengembangan karir pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan hanya 0 (0%) responden yang menyatakan pengembangan karir adalah masuk dalam kategori sangat tidak baik.

Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 5 (16,1%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 18 (58,1) responden menyatakan kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 7 (22,6%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 1 (3,2%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik dan 0 (0,0%) responden yang menyatakan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat tidak baik.

Analisis Kuantitatif

Uji t

Persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai: $Y=10.104 + 0.334 X_1 + 0.405 X_2 + Et$.

Nilai *constant intercept* (a) sebesar 10.104, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila tidak ada perubahan motivasi dan pengembangan karir maka kinerja pegawai sebesar 10.104. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.334, mengandung arti jika motivasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0.334 satuan dengan asumsi motivasi tetap. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.405, mengandung arti jika pengembangan karir ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0.405 satuan dengan asumsi pengembangan karir tetap.

Hasil di atas, didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai koefisien regresi pengembangan karir, artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah tergantung pada pengembangan karir.

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.104	6.682		1.512	.142
motiv_krj_X1	.334	.140	.363	2.381	.024
peng_karir_X2	.405	.144	.430	2.821	.009

a. Dependent Variable: kinerja_Y

Dari tabel 1 di atas, didapatkan t_{hitung} pada $X_1=2,381$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.697. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel motivasi adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_1=0,024<0,05$. Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_2=2,821$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.699. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel pengembangan karir adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_2=0,009<0,05$.

Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial motivasi (X_1), dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang

Uji F

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai sig. ≤ 0.05 maka H_a diterima dan jika sig. >0.05 maka H_a ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.960	2	164.980	8.028	.002 ^a
	Residual	575.395	28	20.550		
	Total	905.355	30			

a. Predictors: (Constant), peng_karir_X2, motiv_krj_X1

b. Dependent Variable: kinerja_Y

Dari tabel 2 di atas, diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 8.028 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 28$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.34.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $8.028 > 3.34$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig. = 0,002 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: Secara dominan responden menilai bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah baik. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.
2. Secara dominan responden menilai bahwa pengembangan karir yang pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang baik. Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.
3. Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang.

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang belum baik maka implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja yang perlu ditingkatkan pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, adalah pada aspek yang menyatakan bahwa Pekerjaan saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut hendaknya dapat dilaksanakan pimpinan dengan memberikan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaannya sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Pengembangan karir yang perlu ditingkatkan pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah pada aspek yang menyatakan bahwa Masa kerja yang lama membantu saya mendapatkan pengalaman yang lebih dengan rekan kerja saya, sehingga akan tercipta kinerja yang baik, bagi pegawai yang tidak masuk kerja diberikan disiplin.
3. Kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan pada Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang adalah pada aspek yang menyatakan bahwa setiap pegawai mengetahui aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Hendaknya, untuk mengantisipasi hal-hal terhadap kinerja pegawai yang negatif, maka dinas perlu melakukan *training*, *breifing* serta pengawasan secara berkala dan berkesinambungan kepada pegawai sehingga pegawai mengetahui aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi pegawai dapat dipantau oleh Dinas pendidikan Kabupaten Tulang Bawang

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5, No; 2

- Alex, S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktis, edisi revisi 2010, Jakarta, Rineka cipta
- Barusman, M Yusuf S & Saputra, Muhammad Rizki. 2013. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 1.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Fattah, Nanang, 2006 Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: Remaja
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Kesembilan, CV. Sinar Mas Agung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Kesembilan, CV. Sinar Mas Agung, Jakarta
- Khomsahrial Romli 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit. Andi
- Marwansyah dan Mukaram, 2000. Manajemen sumber daya manusia. Bandung, pusat penerbit administrasi niaga.
- Nawawi, Hadari, 2008. Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Sondang P Siagian, 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama
- Sugiyono, 2010, Metoda penelitian Kuantitatif & Kualitatif & RND, Bandung, Alfabeta