

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten

Abdul Fatah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

Koresponden: abfatah204@gmail.com

Abstract.

This research aims to determine the influence of Work Motivation and Career Development on Employee Performance in the general office and staffing secretariat of the DPRD Banten Province. This research was conducted by survey method with a quantitative approach. The population of this study amounted to 200 employees and sampled 133 employees calculated using slovin's formula. The research was conducted in the general and staffing office of the Secretariat of the DPRD of Banten Province from January 1 to 2019. The data was collected using questionnaires and analyzed with SPSS version 23. Based on the results of the study, it can be concluded that there is no influence of work motivation on employee performance, there can be an influence of career development on employee performance, and there can be a significant influence between Work Motivation and Career Development on Employee Performance.

Keywords: *Performance of staff; Motivation; career development.*

Cronicle of Article: Received (02,02,2021); Revised (20,02,2021); and Published (28,02, 2021).

©2021 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

How to cite this article: Fatah, A (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten', *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL*, 1(2), pp. 176–189. Available at: <https://embiss.com/index.php/embiss>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri. Ketidak terpenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai.

Hal tersebut tertera dalam peraturan pemerintah PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PKPNS). Untuk melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-undang ASN adalah untuk mewujudkan aparatur sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2005:73) kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan penelitian agar pegawai memahami *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill* dan *managerial skill* supaya moral kerja dan prestasi kerja meningkat. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2011-219) bahwa Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2011:77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan uraian bukti-bukti penelitian terdahulu dan permasalahan pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten".

LITERATUR REVIUW

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2011:67) adalah:

1. **Faktor kemampuan.** Kemampuan seseorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya jika pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. **Faktor Motivasi.** Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap adalah kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Abraham Spiering (Mangkunegara 2011:93) bahwa Motivasi merupakan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri

dengan penyesuaian diri. Menurut William J. Stanton (dalam mangkunegara 2011:93), bahwa Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Banyak teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli, Dari teori motivasi yang ada, ada yang lebih menekankan pada apa dan bagaimana sebenarnya yang memotivasi tenaga kerja, yaitu teori motivasi isi dan ada yang memusatkan perhatiannya pada bagaimana proses motivasi berlangsung yaitu teori motivasi proses, berikut beberapa teori-teori yang di kemukakan para ahli: (1) teori Hirarki Kebutuhan Maslow; (2) teori dua factor dari Hezbreg; (3) teori Motivasi prestasi McClelland; dan (4) teori motivasi alderfer ERG

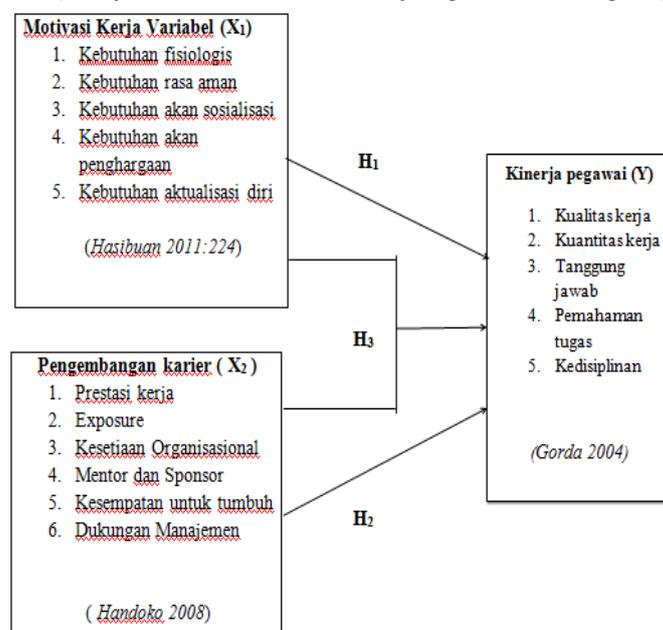
Dalam manajemen kinerja membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. **Needs (Kebutuhan).** Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa, kebutuhan manusia manusia berjenjang dari physiological, safety, social, esteem, dan self- actualization. Teori kebutuhan Mc Clelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu the need for achivement (kebutuhan untuk berprestasi), the need for affiliation (kebutuhan akan afiliasi), dan the need for power (kebutuhan akan kekuasaan). (Wibowo, 2011: 392).
2. **Job Design (Desain Pekerjaan).** Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan yaitu job enlargement berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengkombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. Job rotation merupakan memindahkan pekerja dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Job enrichment adalah membangun prestasi, rekognisi, menstimulasi pekerjaan, tanggungjawab dan kemajuan dalam pekerjaan.
3. **Satsfaction (kepuasan).** Respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Ada 5 model utama kepuasan kerja: need fulfillment (pemenuhan kebutuhan), discrepancies (ketidaksesuaian), value attainment (pencapaian nilai), equity (keadilan), dan dispositional/genetic components (komponen watak atau genetik).
4. **Equity (keadilan).** Equity theor adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengerjakan kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
5. **Expectation (Harapan).** Expectancy theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci, yaitu expectancy, instrumentality, dan valence (dalam Wibowo,2011:399).
6. **Goal Setting (Penetapan Tujuan).** Menurut Locke (dalam Wibowo,2011:399), goal setting mempunyai empat mekanisme memotivasi, yaitu Goals direct attention, Goals regulate effort. Dead-line penyelesaian proyek memaksa kita menyelesaikannya. Goals increase persistence. Goals foster strategies and action plans.

Menurut Andraw J. Dubrin (1982:197) dalam mangkunegara (2011:77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Tujuan pengembangan karier dikemukakan oleh Andraw J. Dubrin (Mangkunegara 2011:77) yaitu:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
3. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
4. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya
5. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
6. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
7. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
8. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
9. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
10. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
11. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

hipotesis

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten

H2: Diduga pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada kantor bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten

H3: Diduga Motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan populasi 200 pegawai dan sampel yang di gunakan yaitu sampel claster random sebanyak 133pegawai di dapat dari rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+200(0,05)^2} = 133,3$$

dibukatkan menjadi 133

Menurut Ridwan (2011:24) “metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat di gunakan penelitian untuk mengumpulkan data”.

1. **Study Perpustakaan.** Teknik pengumpulan data ini di maksudkan untuk menginventarisir data – data sekunder yang relavan.
2. **Wawancara.** yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan beberapa karyawan dan para staff yang berkompeten berkaitan dengan aspek-aspek manajemen.
3. **Angket (kuesioner).** yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengujian validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kapada 133 responden dengan 11 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel Pengembangan Kaarir (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya keputusan mahasiswa pada setiap butir/item pernyataan dapat dianggap valid dengan cara apabila perbandingan nilai r koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (x1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
M1a	0,559	0,170	Valid
M1b	0,524	0,170	Valid
M1c	0,406	0,170	Valid
M2a	0,340	0,170	Valid
M3a	0,574	0,170	Valid
M3b	0,515	0,170	Valid
M3c	0,299	0,170	Valid
M4a	0,530	0,170	Valid
M4b	0,343	0,170	Valid
M5a	0,420	0,170	Valid
M5b	0,555	0,170	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, untuk nilai rtabel sebesar 0,170 dimana angka tersebut diperoleh dari signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel $133-2=131$ responden. Kemudian apabila hasil rhitung keseluruhan item instrumen lebih besar dari rtabel sebesar 0,170 maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item adalah Valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
PK1a	0,642	0,170	Valid
PK1b	0,522	0,170	Valid
PK2a	0,570	0,170	Valid
PK3a	0,455	0,170	Valid
PK4a	0,571	0,170	Valid
PK5a	0,466	0,170	Valid
PK5b	0,486	0,170	Valid
PK6a	0,520	0,170	Valid
PK6b	0,516	0,170	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, untuk nilai rtabel sebesar 0,170 dimana angka tersebut diperoleh dari signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel $133-2= 131$ responden. Kemudian apabila hasil rhitung keseluruhan item instrumen lebih besar dari rtabel sebesar 0,170 maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item adalah Valid.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
K1a	0,642	0,170	Valid
K1b	0,554	0,170	Valid
K2a	0,489	0,170	Valid
K2b	0,394	0,170	Valid
K3a	0,492	0,170	Valid
K3b	0,398	0,170	Valid
K4a	0,454	0,170	Valid
K4b	0,467	0,170	Valid
K5a	0,459	0,170	Valid
K5b	0,483	0,170	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, untuk nilai rtabel sebesar 0,170 dimana angka tersebut diperoleh dari signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel $133-2= 131$ responden. Kemudian apabila hasil rhitung keseluruhan item instrumen lebih besar dari rtabel sebesar 0,170 maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item adalah Valid.

Uji Reliabilitas adalah pengujian ketepatan atau kekuatan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, selanjutnya untuk melakukan Uji Reliabilitas pada penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik SPSS.

Tabel 4
Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	11

Tabel 5
 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	9

Tabel 6
 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.633	10

Tabel 7
 Nilai Alpha dengan Nilai Standar

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,633	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,674	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas di atas yang menggunakan metode cronbach's alpha untuk tingkat kekonsistenan variabel Motivasi Kerja (X1) didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,633, variabel Pengembangan Karir (X2) didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,674 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,633, hal ini berarti nilai cronbach's alpha dari semua variabel reliabel dengan perbandingan nilai standar sebesar 0,60.

Uji normalitas data dilakukan secara Kuat dengan menggunakan SPSS. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 8.
 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74024783
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

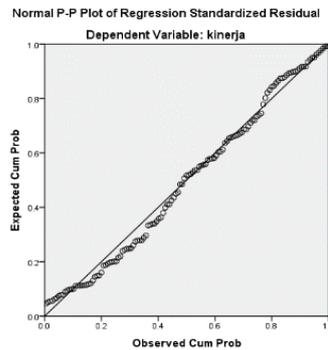
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

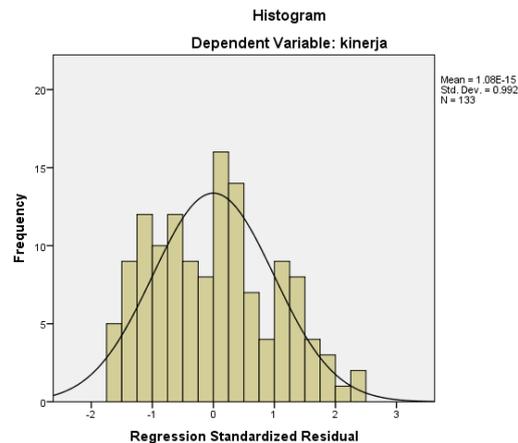
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov Smirnov Test adalah 0,069 dan nilai Asymp. Sig. 2-tailed pada 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05, berarti data residual berdistribusi normal.

Sedangkan untuk Uji Normalitas Data dengan menggunakan P-P Plot dan Histogram adalah sebagai berikut:



Sumber : hasil pengolahan data SPSS
Gambar 2 Uji Normalitas Data

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa beberapa titik penyebaran tidak jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.



Sumber : hasil pengolahan data SPSS
Gambar 3 Uji Normalitas Data

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa gambar diatas sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 9.
Uji Multikolonieritas

Coefficientsa

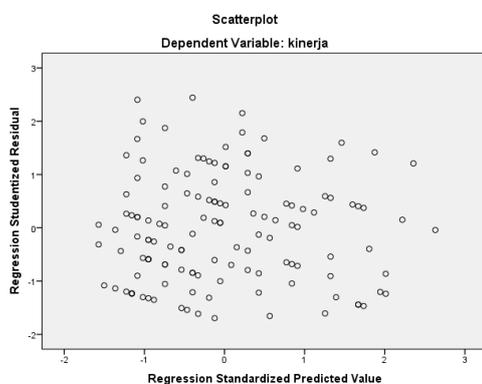
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.999	3.776		6.356	.000		
	Motivasi X1	-.087	.098	-.072	-.885	.378	.958	1.044
	Pengembangan karir X2	.432	.083	.424	5.209	.000	.958	1.044

a. Dependent Variable: kinerja Y

sumber : hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance $0,958 > 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) $1,044 < 10,00$. Sehingga dari hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Dalam pengujian uji heterokedastisitas adalah dengan uji gleser adalah sebagai berikut :



Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar Kuat di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterosdestisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara korelasi pengganggu pada priode t dengan kesalahan pada priode t-1 (sebelumnya). Metode yang dapat digunnakan untuk mengukur autokorelasi adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur autokorelasi adalah metode yang dikemukakan oleh Dubrin-watson, dengan ketentuan sebagai:

- a. Angka D – W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D – W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D – W di atas =2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.416a	.173	.160	2.76125	1.356

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson adalah 1,356 dengan demikian angka D-W -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi menggunakan SPSS. Adapun model kelayakan regresi linier didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

1. Prediktor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka standar Error Of Estimate < Standar Deviation.
2. Data harus berdistribusi normal.

Tabel 11
Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.999	3.776		6.356	.000
	Motivasi Kerja X1	-.087	.098	-.072	-.885	.378
	Pengembangan Karir X2	.432	.083	.424	5.209	.000

a. Dependent Variable: kinerja Y

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 23,999 + -0,087(X_1) + 0,432(X_2) + e$$

Dimana :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
 α : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Variabel Motivasi Kerja
 X_2 : Variabel Kinerja Pegawai
 e : epsilon (variabel yang tidak diteliti)

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Kofisien konstanta bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan seluruh variabel independent, maka Kinerja Pegawai (Y) cenderung mengalami peningkatan sebesar nilai konstanta 23,999.

- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independent lainnya maka Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar -0,087 terhadap Kinerja Pegawai(Y).
- c. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independent lainnya maka Pengembangan Karir (X2) mengalami kenaikan sebesar 0,432 terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 12
Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.999	3.776		6.356	.000
	Motivasi Kerja X1	-.087	.098	-.072	-.885	.378
	Pengembangan Karir X2	.432	.083	.424	5.209	.000

a. Dependent Variable: kinerja Y

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai thitung sebesar -0,885, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan batas signifikansi 5% dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n-2$ ($133-2=131$) maka didapat ttabel sebesar 1,978. Dengan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ 1,978 dengan nilai signifikan 0,378 $> 0,05$. Didapat $t\text{-hitung}$ lebih kecil dari ttabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai thitung sebesar 5,209 , selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan batas signifikansi 5% dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n-2$ ($133-2=131$) maka didapat t-tabel sebesar 1,978. Dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ 1,978 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Didapat $t\text{-hitung}$ lebih besar dari t-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 13
Uji Hipotesis Secara Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.118	2	103.559	13.582	.000b
	Residual	991.182	130	7.624		
	Total	1198.301	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir X2, Motivasi Kerja X1

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 13,582, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan tingkat signifikan 5%, jumlah sampel N=133 dan df pembilang (K-2) atau (N-K) atau (133-2=131). Maka didapatkan nilai F-tabel sebesar 3,07. Dengan nilai F-hitung 13,582 > F-tabel 3,07 dengan nilai signifikan 0,000<0,05. Didapat F-hitung lebih besar dari F-tabel sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui tingkat hubungan variabel independent yaitu faktor Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersamaan dengan variabel dependent yaitu terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari tabel output sebagai berikut:

Tabel 14
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416a	.173	.160	2.76125

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir X2, Motivasi Kerja X1

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan nilai koefisien korelasi antara faktor Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan R Square sebesar 0,173 (17,3%). Untuk mengetahui besarnya hubungan faktor Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan yang digunakan dalam persentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,4162 \times 100\% \\ &= 17,3\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diperoleh keterangan bahwa kontribusi hubungan antara faktor Motivasi Kerja (X1) dan pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,3% dan 82,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena walaupun adanya motivasi tapi belum tentu bisa mendukung kinerja pegawai lebih baik, kinerja pegawai baik mungkin karna ada tuntutan dari perusahaan. Hasil penelitian lain yang didukung oleh peneliti ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dari

variabel Pengaruh Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic.

Pengaruh pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Artinya pengembangan karir mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai, dengan adanya pengembangan karir yang sesuai dengan kinerja pegawai, maka akan diikuti meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Artinya motivasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Artinya motivasi tidak mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten.
3. Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian umum dan kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Artinya motivasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan hasil penelitian ini , maka Sekretariat DPRD Provisini Banten. Harus lebih memperhatikan pegawainya dan memberikan motivasi kepada pegawai agar kinerjanya lebih meningkat dan memberikan pelatihan kepada pegawai agar bisa meningkatkan karir yang sesuai dengan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain, baik mengganti atau menambahkan
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai untuk skala yang lebih besar dan sample maupun jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H.S. , M. Syaharudin. (2016) Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember.
- Ari Kunto, Suharsimi. (2016) . Manajemen Penelitian . Jakarta . PT Rineka Cipta.
- Daniel Surjosuseno. (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD PABRIK ADA PLASTIC. Vol.2.No:1, 2012.

- Enggar Rayi Pradiningrum, Hesti Lestari, Slamet Santoso. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang.
- Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L . Mandey, Peggy A. Mekel. Pengaruh Motivasi Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Utara. Vol.2 No.4, 2014.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam . 2018 . Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 9 . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hujaimatul Fauziah. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DINAS BINA MARGA BALAI BESAR Pelaksanaan jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah 1 Bandar Lampung. Vol. 2 No:1, 2012.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksari
- Lamsiska, Rosalina. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Verena Multi Finance TBK Cabang Pekanbaru. Vol. 3. No 2, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meliana Marta, Titin Ruliana, Elfreda A Lau. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) KABUPATEN KUTAI BARAT.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (persero) Kabupaten Jember tahun 2014. Vol 4 No 1, 2014.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I Wayan Mudiarta Utama. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Kaya Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas ART GALERY*. Vol. 5, No.9, 2016.
- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jiwa Kewirausahaan Pegawai Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 194-204. doi:10.32503/jmk.v4i3.586.
- Sugiyono . 2017 . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung Alfabeta.