

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Oleh:

Natasya Dewi Kartika Saragih¹⁾
Sulastria Cici Oktavia²⁾
Veramika br. Sembiring³⁾
Dearma Sinaga⁴⁾
Universitas Darma Agung, Medan.

E-Mail:

Natasyasaragih06@gmail.com^{1)*}
sulastriacicioktavia@gmail.com²⁾

ABSTRACT

Dinas Ketenagakerjaan as one of work units of the medan city regional apparatus that carries out government authority inThe field of employment in the Kota medan. Dinas Ketenagakerjaan is an agency that is developing which is inseparable from problems of career developmend and work motivation for employees which causes a decrease in imployee performance. Career development and work motivation are factors that can increase and decrease employee performance, this study aims to determine whether the influence of career development and work motivation affects employee performance in Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. The author also limits this research so that it is limited to a employee who are already civil servants. The population of this study is 58 respondents, the data anlysis method used is multiple linear regression, parsial test (t), simultaneous test (F) and test of the cpfficient of determination (R²) From research it is known that career development with a significant value of $0,041 < 0,05$ it a value result $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,673$, it can be concluded partially that career devloment has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation with significant value $0,041 < 0,05$ it a value result $t_{hitung} 4,299 > t_{tabel} 1,673$ it can be concluded partially that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. When seen from the results of the F test where the value is significant $0,000 < 0,05$ with value results $F_{hitung} (19,333) < F_{tabel} (3,165)$ it can be concluded that career development and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance The test results of the coefficient of determination in this study obtained a value R² as big 0,413. This shows that employee performance is influenced by career development and work mitivation 54,9 % whilw the rest 45,1% influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Career Development, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Dinas Ketenagakerjaan sebagai salah satu satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan adalah sebuah dinas yang sedang berkembang yang tidak terlepas dari permasalahan yang diantaranya tidak adanya pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap pegawai yang membuat menurunnya kinerja pegawai. Pengembangan karir dan

motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penulis juga membatasi agar penelitian ini dibatasi hanya untuk sample pegawai yang sudah PNS. populasi penelitian ini adalah 58 responden, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, Uji Parsial (t), Uji simultan (F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian diketahui Pengembangan Karir dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ dengan hasil nilai thitung $(2,089) > t_{tabel} (1,673)$, hal ini dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ dengan hasil nilai thitung $(4,299) > t_{tabel} (1,673)$, hal ini dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat dari hasil uji F dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan hasil nilai $F_{hitung} (19,333) > F_{tabel} (3,165)$ hal ini dapat disimpulkan pengembangan karir dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pengembangan karir dan Motivasi Kerja sebesar 41,3%, sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan tetapi seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja yang disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam suatu organisasi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan.

3. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Sinambela (2021:409) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah alat peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan”.

Rivai Sagala (2018:161) Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sementara itu Veithzal (2015:94) mengemukakan “pengembangan karir proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

B. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi merupakan sebuah perubahan yang terjadi pada perubahan seseorang yang timbul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Robbins (2019:582) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Hasibuan (2019:583) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

C. Kinerja Pegawai

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian yang relevan :

1. melakukan,
2. memenuhi atau menjalankan sesuatu
3. melaksanakan suatu tanggung jawab
4. melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Nawawi dalam Beni Agus Setiono (2019:153) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”.

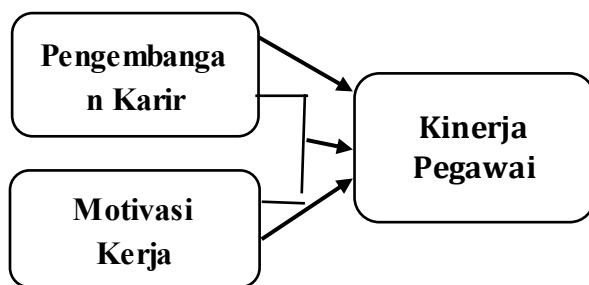
Menurut Kusjono (2019) Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Kinerja Karyawan

dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Agustus 2023.

B. Populasi

Dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan adalah sebanyak 58 orang sesuai dengan jumlah seluruh populasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dan hanya pegawai yang sudah PNS. Adapun jumlah sample dapat dilihat pada table berikut :

Kerangka Pemikiran



- H₁ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- H₃ : Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3. METODE PELAKSANAAN

A. Lokasi

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Yang berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154. Sedangkan penelitian

4. HASIL dan PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Table 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	LAKI-LAKI	28	48.3	48.3	48.3
	PEREMPUN	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 (2023)

Tabel 2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

USIA					
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase

Valid	30-40	24	41.4	41.4	41.4	3	338**	0.2586	Valid
	41-50	24	41.4	41.4	82.8	4	313**	0.2586	Valid
	>51	10	17.2	17.2	100.0	5	359**	0.2586	Valid
	Total	58	100.0	100.0		6	473**	0.2586	Valid
Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25						7	615**	0.2586	Valid

(2023)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2023

Tabel 3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN TERAHIR

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	SMA	7	12.1	12.1	12.1
	Diploma III	3	5.2	5.2	17.2
	S1	34	58.6	58.6	75.9
	S2	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25

(2023)

B. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No. Butir	r-hitung	r-tabel	kesimpulan
1	387**	0.2586	Valid
2	572**	0.2586	Valid

Pada Variabel Pengembangan Karir (X1) dengan nilai $X1.1 R_{hitung} (0,387) > R_{tabel} (0,2586)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pertama valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	kesimpulan
1	668**	0.2586	Valid
2	668**	0.2586	Valid
3	736**	0.2586	Valid
4	712**	0.2586	Valid
5	480**	0.2586	Valid
6	296**	0.2586	Valid
7	586**	0.2586	Valid
8	701**	0.2586	Valid
9	562*	0.2586	Valid

		6	
10	412**	0.258	Valid
		6	

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2023

Dari hasil uji coba instrument penelitian pada Variabel Motivasi Kerja (X2.1) dengan nilai $X2.1 R_{hitung} (0,668) > R_{tabel} (0,2586)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pertama valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No.Butir	r-hitung	r -tabel	kesimpulan
1	269**	0.2586	Valid
2	563**	0.2586	Valid
3	302**	0.2586	Valid
4	552**	0.2586	Valid
5	517**	0.2586	Valid
6	662**	0.2586	Valid
7	336**	0.2586	Valid
8	617**	0.2586	Valid
9	616**	0.2586	Valid
10	298**	0.2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Dari hasil uji coba instrument penelitian pada Variabel Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai $Y2 R_{hitung} (0,269) > R_{tabel} (0,2586)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pertama valid.

C. Uji Reabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas Pengembangan Karir

No. Butir	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X1.1	.615	Reliabel
2	X1.2	.614	Reliabel
3	X1.3	.613	Reliabel
4	X1.4	.616	Reliabel
5	X1.5	.612	Reliabel
6	X1.6	.609	Reliabel
7	X1.7	.606	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25

(2023)

Hasil uji instrument penelitian pada variabel pengembangan karir Cronbach's Alpha (0,61) > (0,06) Reliable. Sehingga dapat disimpulkan uji reabilitas pada variabel pengembangan karir dinyatakan Reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja

No. Butir	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X2.1	.605	Reliabel
2	X2.2	.605	Reliabel
3	X2.3	.606	Reliabel
4	X2.4	.602	Reliabel
5	X2.5	.607	Reliabel
6	X2.6	.614	Reliabel
7	X2.7	.606	Reliabel
8	X2.8	.602	Reliabel
9	X2.9	.605	Reliabel
10	X2.10	.609	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 (2023)

Hasil uji instrument penelitian pada variabel Motivasi Kerja Cronbach's Alpha (0,60) > (0,06) Reliable. Sehingga dapat disimpulkan uji reabilitas pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan Reliabel.

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

No. Butir	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Y1	.613	Reliabel
2	Y2	.605	Reliabel
3	Y3	.614	Reliabel
4	Y4	.608	Reliabel
5	Y5	.600	Reliabel
6	Y6	.611	Reliabel
7	Y7	.605	Reliabel
8	Y8	.606	Reliabel
9	Y9	.612	Reliabel
10	Y10	.889	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 2023

D. Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.991	.500		1.981	.053		
Pengembangan karir	.300	.144	.241	2.089	.041	.799	1.251
motivasi kerja	.457	.106	.497	4.299	.000	.799	1.251

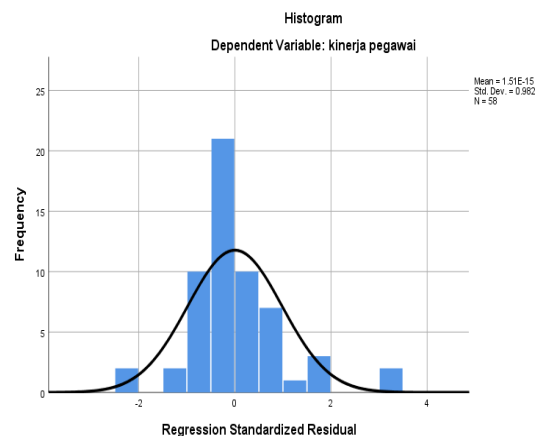
a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25

(2023)

Pada uji multikolinearitas nilai VIF 1.251 > 0,10 dan nilai tolerance 0,799 < 0,10 hal ini berarti terjadi kolerasi antar variabel independen.

E. Uji Normalitas

A. Gambar Histogram



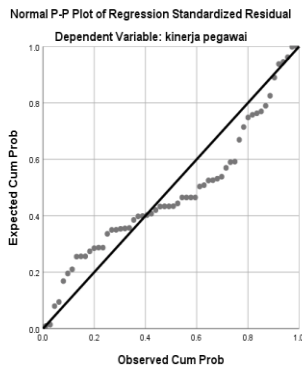
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS verai 25 (2023)

Gambar 4.3 Grafik Histogram

Garafik histogram dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri dan tidak condong kekanan. Berdasarkan grafik histogram diatas dapat dilihat grafik histogram memberikan pola distribusi berbentuk lonceng yang artinya

dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal.

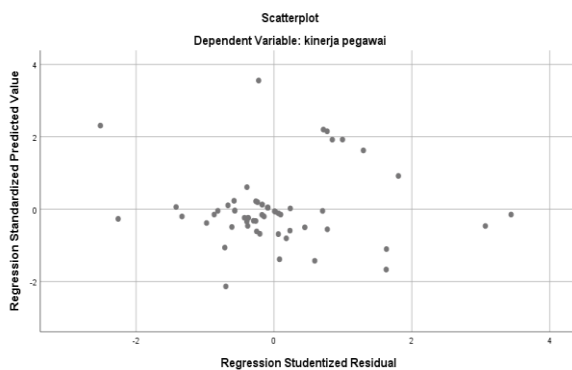
B. Gambar P P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS versi 25 (2023)
Gambar 4.4 P-P Plot

Grafik p-p plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitas garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat normalitas.

F. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS (2023)
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat bahwa titik-titik data tidak menyebar artinya titik-titik diatas berkumpul pada satu titik, sehingga dapat

disimpulkan terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.991	.500		1.981	.053
Pengembangan karir	.300	.144	.241	2.089	.041
motivasi kerja	.457	.106	.497	4.299	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS versi 25 (2023)

H. Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.488	2	1.744	19.333	.000 ^b
	Residual	4.961	55	.090		
	Total	8.449	57			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Pengembangan karir
Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS versi 25 (2023)

Hasil uji simultan dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} (19,333) $>$ dari F_{tabel} (3,165) . Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.391	.30034

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Pengembangan karir
 Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS versi 25 (2023)

Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai R Square sebesar 0,413 atau sebesar 41,3%. Hal tersebut menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tidak baik karena tidak mendekati angka 1, Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan serta hasil observasi yang dilakukan peneliti di kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. tentang kondisi yang telah terjadi dilapangan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. yogyakarta: Deepublish.
- Afriska, T. 2017. *Pengaruh pengembangan karir; motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung)*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. *Pengaruh Pengembangan karir Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Supiani, 2022 Terhadap Kinerja Karyawan produksi di PT. Metalindo Prima* Doktoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma.
- Harningsih Fitri Situmorang S.E., M. 2022. *Buku Ajar Praktek Kewirausahaan*. (M. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, Ed.) medan: umsu press.
- Hernawati, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Menciptakan Kinerja Unggul*. Jawa Timur: Ausy Media.
- Rosyid, S. A. 2022. *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. pekalongan: Penerbit NEM*.

- Saputra, N. 2021. *Penelitian Tindakan Kelas*. aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Siamena, E., Sabijono, H., & Warongan, J. D. 2017. *Pengaruh sanksi perpajakan dan kesadaran wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di Manado. Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).
- Solikhin, I., Sobri, M., & Saputra, R. 2018. *Sistem Informasi Pendataan Pengunjung Perpustakaan Studi kasus: SMKN 1 Palembang. Jurnal Ilmiah Betrik: Besemah Teknologi Informasi dan Komputer*, 9(03), 140-151.
- supiani. (2022). *Monograf Kinerja Guru: Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja*. riau: CV. DOTPLUS Publisher.