

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA PAREPARE

*The Influence of Career Development and Work Motivation on Employee  
Performance at the Parepare Mayor's Office.*

**Nur Asia<sup>1</sup>, Muhammad Nur<sup>2</sup>, Andi AR<sup>3</sup>**

**Email : [asianur017@gmail.com](mailto:asianur017@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadnurfeb@gmail.com](mailto:muhammadnurfeb@gmail.com)<sup>2</sup>, [andiarfeb@gmail.com](mailto:andiarfeb@gmail.com)<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Parepare

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM.6, Lappade, Kec.Ujung,Kota Parepare,Sulawesi Selatan 91112

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Walikota Parepare. Data penelitian dikumpulkan melalui survei dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai di berbagai organisasi. Dengan menggunakan kombinasi survei dan kuesioner, para peneliti dapat mengumpulkan data yang komprehensif tentang persepsi, sikap, dan perilaku pegawai terkait dengan pengembangan karir dan motivasi kerja. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan yaitu Metode deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Parepare. Dengan variabel pengembangan karir dan variabel motivasi kerja yaitu  $0,034 < 0,05$ ,  $0,001 < 0,05$  yang berarti adanya pengaruh pengembangan karir motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis terbukti. Temuan ini memberikan kontribusi dalam pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan memberikan wawasan untuk strategi organisasi yang bertujuan meningkatkan motivasi pegawai dan inisiatif pengembangan karir.

**Kata kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## **Abstract**

*This study aims to investigate the influence of Career Development Motivation on Employee Performance at the Parepare Mayor's Office. Research data was collected through surveys and questionnaires distributed to employees in various organizations. By employing a combination of surveys and questionnaires, researchers were able to gather comprehensive data regarding employees' perceptions, attitudes, and behaviors related to career development and work motivation. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The research method employed was the Quantitative Descriptive Method. The results of the study indicate a positive and significant influence between Career Development Motivation and Employee Performance at the Parepare Mayor's Office. With career development and work motivation variables being  $0.034 < 0.05$ ,  $0.001 < 0.05$ , suggesting the presence of an influence of career development motivation on employee performance. Thus, the hypothesis is confirmed. These findings contribute to a better understanding of the factors influencing employee performance and provide insights for organizational strategies aimed at enhancing employee motivation and career development initiatives.*

**Keywords : Career Development, Work Motivation, Employee Performance.**



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 5, Nomor 1, Februari 2024

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak organisasi harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual. Perkembangan suatu perusahaan atau suatu instansi juga dilihat dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai berhubungan secara langsung terhadap perkembangan. Dalam suatu organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan suatu perusahaan atau suatu instansi juga dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai berhubungan secara langsung terhadap perkembangan.

Dalam suatu organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standar kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan yang baik maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan baik pula. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi suatu organisasi.

Sedangkan dalam peningkatan kinerja dibutuhkan motivasi kerja dan pengembangan karir. Menurut Sadili Samsuddin dalam Isyanto (2013) Memdefiniskan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai dan sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia dengan pertumbuhan dan berkembangnya organisasi.

Dalam pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja, berupa kepuasan dalam jabatan yang dipercayakan serta meningkatkan ketrampilan. Selain itu, hal yang penting dalam pengembangan karir yaitu ada kesempatan untuk melakukan yang menyenangkan, kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga, kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru dan kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan.

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuasaan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kantor walikota Parepare merupakan instansi pemerintah yang berupaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kinerja instansi dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai telah melaksanakan suatu kegiatan secara optimal, supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang dilakukan pada dasarnya memiliki keterkaitan antara satu sama lain.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat (SETDA) kota Parepare, penelitian ini dilakukan selama satu bulan, mulai tanggal 25 Januari sampai 25 Februari 2022. Populasi penelitian adalah pegawai sekretariat daerah berjumlah 120 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang dari jumlah populasi yang ada yaitu 120 pegawai yang bekerja di sekretariat daerah. Dalam melakukan penelitian perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1) Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

2) Metode Kuesioner dan Wawancara

Prosedur pengumpulan data melalui kuesioner agar dapat diperoleh gambaran secara nyata tentang kondisi-kondisi yang menjadi tujuan dari penelitian yang dilakukan. Kuesioner adalah wadah penyampaian informasi yang dilakukan oleh responden dengan menjaga kerahasiaan khususnya terhadap identitas atau jabatan responden. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapangan pada objek penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan analisis dimana peneliti telah mendapatkan jumlah karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Parepare yaitu 120 pegawai yang didapatkan dari informan pertama yang bekerja pada Sekretariat Daerah Parepare. Dan pengambilan sampel atau responden dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan berapa kali penyaringan sehingga didapatkan 20 pegawai sekretariat daerah Parepare sebagai responden dalam penelitian yang peneliti butuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Uji t (test) ini dimasukkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Dasar keputusan uji -t adalah sebagai berikut:

**Tabel 1, Uji Parsial (uji-t)**

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	17.386	5.190	0.002	
(X1)	0.196	1.944	0.034	H1 diterima
(X2)	0.483	4.689	0.001	H2 diterima

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 1, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor walikota Parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$  dan nilai T hitung  $1,944 >$  dari nilai T  $2,110$ , maka  $H_0$  1 ditolak dan  $H_a$  1 diterima. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada kantor walikota Parepare diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis:



H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota parepare.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai T hitung  $4.689 >$  dari T tabel  $2,110$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor walikota parepare diterima.

Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

**Tabel 2. Uji Determinan R square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.557	.33975

Dari Hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai Koefisien determinasi (R square) Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Squade sebesar 0,604. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada kantor Walikota Parepare sebesar 77%.

**Tabel 3. Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.988	2	1.494	12.942	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.962	17	.115		
Total	4.950	19			

Dari tabel di atas dari uji simultan yakni variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12.942 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka diketahui bahwa variabel 12.942 pengaruh positif pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Walikota Parepare.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa :

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada kantor walikota parepre dengan nilai  $(0,034 < 0,05)$  yang berarti adanya pengaruh pengembangan karir terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Walikota Parepare.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada kantor walikota parepre dengan nilai  $(0,001 < 0,05)$  yang berarti adanya pengaruh motivasi kerja terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Walikota Parepare.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan, maka peneliti memiliki saran kepada pemerintah serta peneliti selanjutnya sebagai berikut :



- a) Bagi instansi  
Bagi instansi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karna dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi dan misi, dan tujuan perusahaan bias tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
- c) Bagi akademisi  
Bagi kalangan akademisi. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arfianty, A. (2018). Pengaruh Keahlian, Independensi, Dan Etika Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Kota Parepare. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 66-75.
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy R. Wayne, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh jilid pertama, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Mashun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Newstrom, John 2011. *Organizational Behaviour : Human Behaviour at work*. New York : McGraw-Hill Education.
- Rivai, Vietzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat.
- Robbin & Jugge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal*.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sadili Samsuddin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Pt.Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013,1(1):41-55.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.



- Sigian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1):41-55.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.