

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan

The Influence Of Career Development And Work Motivation On The Performance Of Employees Of The Regional Development Planning Agency Of South Lampung District

Wisnu Febri ¹⁾; Sodirin ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ wisnufebri@gmail.com; ²⁾ sodirinamrullah@gmail.com

How to Cite :

Febri.W., Sodirin.S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Social Sciences Journal. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/soc.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2025]

Revised [27 April 2025]

Accepted [29 April 2025]

KEYWORDS

Career Development, Work Motivation and Performance Employees.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai visi dan misi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerjaterhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 64 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi Pengaruh sebesar 51,3%. Selanjutnya Motivasi Kerjajuga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi Pengaruh sebesar 63,8%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat Pengaruh positif antara Pengembangan karir dan Motivasi Kerjaterhadap kinerja pegawai. Besarnya Pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 68,3%, sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The success of an agency in achieving its vision and mission needs to be supported by several indicators that will determine its success in achieving that vision and mission. One indicator in achieving the stated goals is the active role of employees or employees as one of the components of the organizational system. Employees have a major role in every organizational activity, because employees are planners, actors and determinants of the realization of organizational system goals. Organizational goals will be easier to achieve if employees have good work motivation. Employees who have high work motivation will be able to encourage these employees to work more enthusiastically and can make a positive contribution to the work they are responsible for. Work motivation is something that creates encouragement or enthusiasm for

work or in other words, it drives work enthusiasm. The research objective in this thesis is to examine the influence of career development and work motivation on employee performance at the South Lampung Regional Development Planning Agency. This research uses a sampling research method with a total of 64 employees as respondents. Analysis was used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The research results show that career development has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 51.3%. Furthermore, work motivation also has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 63.8%. The regression test shows that together there is a positive influence between career development and work motivation on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 68.3%, the remaining 31.7% is influenced by other variables outside this research.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sebagai koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum, organisasi memerlukan pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas serta tanggung jawab. Dengan struktur dan tujuan yang saling berhubungan, organisasi sangat bergantung pada komunikasi manusia untuk mengoordinasikan aktivitasnya.

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai tidak menurun akibat kejenuhan, kebosanan, atau kemalasan dalam bekerja. Kinerja yang menurun dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

Untuk mencapai hal ini, diperlukan perencanaan kerja yang rasional dan penetapan tujuan yang jelas. Tujuan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman, tetapi juga sebagai sarana evaluasi kinerja serta pengelolaan pasca kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberadaan pengembangan karir diperlukan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, mutasi kerja, dan promosi jabatan. Persepsi pegawai terhadap pengembangan karirnya akan memengaruhi kinerjanya. Pegawai yang mempersepsi pengembangan karir secara positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan menghindari perilaku kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap pengembangan karir dapat menurunkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat menyebabkan pegawai tidak memenuhi standar kerja atau bahkan gagal menyelesaikan tugasnya.

Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Selatan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Selatan Nomor 26 Tahun 2022, BAPPEDA memiliki tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan, termasuk perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas teknis, evaluasi, serta pembinaan teknis. Namun, pengamatan menunjukkan adanya kendala dalam pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai di BAPPEDA. Beberapa pegawai terlihat kurang berminat meningkatkan kualitas pendidikan, mengikuti pelatihan, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dengan promosi jabatan, di mana pegawai yang belum memenuhi syarat mendapatkan promosi, sementara yang memenuhi syarat justru tidak. Di sisi lain, motivasi kerja belum optimal, terlihat dari kebiasaan datang terlambat, menunda pekerjaan, dan rendahnya kesadaran akan pentingnya motivasi kerja. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut (Marwansyah, 2011) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2011). Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Hady, 2015).

Artinya pengembangan karier meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya di dalam organisasi. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain Menurut (Hasibuan Melayu, 2017) "Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai".

Menurut (Stephen P Robbins, 2016) "menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan". Menurut (Notoatmojo, 2013) "mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan" Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan Melayu, 2017) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. (Darodjat, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Organisasi tidak hanya mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengertian Kinerja

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (*rata-rata*) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja juga diartikan juga sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Marwansyah, 2011) terdapat tiga level kinerja yaitu ;

- (1) kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi;

- (2) kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau layanan yang dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses;
- (3) kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian efektifitas pada tingkah pegawai atau pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Selanjutnya (Sutrisno, 2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yangtelah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Hasibuan, 2016), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Notoatmojo, 2013), kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk terus meningkatkan prestasinya, yang akan dinilai atasan, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja, dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan dapat memantau perusahaan mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat secara efektif dan efisien. Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif.

Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Faktor-faktor kinerja menurut Timple dalam (Mangkunegara, 2017), terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Selatan. Menurut Suharsimi, Populasi yakni sebagai keseluruhan subjek atau objek penelitian. Apabila seorang peneliti hendak meneliti semua elemen yang terdapat didalam wilayah penelitiannya, sehingga penelitiannya itu adalah penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 pegawai. Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti.

Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan penelitian tersebut penelitian sampel (Arikunto S, 2017a). Dalam penelitian ini sampel adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lampung Selatan yang dijadikan objek penelitian (Arikunto S, 2017a). Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 66 pegawai dan sampel yang digunakan 64 pegawai karena kepala Badan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dan dua variabel bebas yaitu Pengembangan karir (X1) dan Motivasi kerja(X2). Jumlah objek penelitian yang dianalisis sebanyak 64 responden. Dalam instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner terdapat lima alternatif jawaban, dan setiap alternatif jawaban tersebut memiliki skor yang berbeda.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir

Validitas pernyataan variabel Pengembangan karir ditunjukkan pada tabel di bawah ini dengan nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Pengembangan karir tertinggi adalah sebesar 0,942 dan terendah adalah sebesar 0,452. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Pengembangan karir dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Pengembangan karir dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan jumlah item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,934. Dari 10 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Validitas Dan Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,452	0,4438	Valid
2	,942	0,4438	Valid
3	,808	0,4438	Valid
4	,663	0,4438	Valid
5	,685	0,4438	Valid
6	,660	0,4438	Valid
7	,628	0,4438	Valid
8	,942	0,4438	Valid
9	,660	0,4438	Valid
10	,942	0,4438	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja

Validitas pernyataan variabel Motivasi kerja ditunjukkan pada Tabel 2, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 0,839 dan terendah adalah sebesar 0,508. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Motivasi kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Motivasi kerja dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan jumlah 10 item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,912. Dari 10 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	10

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,726	0,4438	Valid
2	,749	0,4438	Valid
3	,830	0,4438	Valid
4	,559	0,4438	Valid
5	,635	0,4438	Valid
6	,535	0,4438	Valid
7	,714	0,4438	Valid
8	,839	0,4438	Valid
9	,508	0,4438	Valid
10	,726	0,4438	Valid

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Validitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada Tabel 3 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kinerja tertinggi adalah sebesar 0,894 dan terendah adalah sebesar 0,447. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Kinerja dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan

jumlah 10 item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,880. Dari 10 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Coefficients^a

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket Valid
1	,491	0,4438	Valid
2	,447	0,4438	Valid
3	,862	0,4438	Valid
4	,715	0,4438	Valid
5	,584	0,4438	Valid
6	,649	0,4438	Valid
7	,496	0,4438	Valid
8	,894	0,4438	Valid
9	,649	0,4438	Valid
10	,649	0,4438	Valid

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir mempunyai Pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Pengembangan karir terhadap Kinerja adalah = 51,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Pengembangan karir terhadap Kinerja sebesar = 3,657 dan thitung $3,657 >$ ttabel $1,66901$. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 12,826 + 0,664X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan sebesar = 0,664 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi kerja(X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 63,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar = 7,189 dan thitung $7,189 >$ ttabel $1,66901$. Persamaan regresi antara Motivasi kerja dengan Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 16,430 + 0,900X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan sebesar 0,900.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir(X_1) dan Motivasi kerja(X_2) pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 68,3%. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai fhitung antara Pengembangan karir dan Motivasi kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar = 65,602 dan fhitung $65,602 >$ ftabel $3,15$. Hal ini menunjukkan Pengembangan karir dan Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel Pengembangan karir maupun Motivasi kerja mempunyai arti dan Pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan.

Berdasarkan analisis di atas dapat dijelaskan bahwa Pengaruh secara sendiri-sendiri variabel Pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 51,3%. Besarnya Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 63,8%. Untuk Pengaruh secara bersama-sama antara variabel Pengembangan karir (X_1)

dan Motivasi kerja(X2) terhadap kinerja (Y) besarnya Pengaruh 68,3% sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Lampung Selatan. Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa pengembangan karir secara individu memberikan kontribusi sebesar 51,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja memiliki kontribusi lebih besar, yakni sebesar 63,8%. Lebih lanjut, pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja pegawai, sementara 31,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung seluruh hipotesis yang diajukan, sekaligus menggarisbawahi pentingnya strategi pengembangan karir dan peningkatan motivasi kerja sebagai elemen kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017a). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2017b). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.
- Hady, D. H. (2015). Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kotabumi Lampung Utara.
- Hasibuan, F. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojo, S. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. (2015). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). Human Resources Management (16 Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R. (2013). Management. New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Edition). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2019). *Perilaku Keuangan dan Keputusan Investasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2017). *Manajemen Keuangan dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainuddin. (2015). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.