

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Ratna Anjeli¹, Gus Andri², Elfianto³

ratnaanjeli122@gmail.com, gusandri71@unitas-pdg.ac.id

Universitas Tamansiswa Padang¹²³

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda $Y = 10,555 + 0,330X_1 + 0,456X_2 + e$, selanjutnya hasil uji t variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,264 > 1,679$ dan nilai signifikan < 0,05 yaitu $0,028 < 0,05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,649 > 1,679$ dan nilai signifikan < 0,05 yaitu $0,011 < 0,05$. Hasil uji F variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $7,388 > 3,20$ dan nilai signifikan < 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi terdapat pada Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,214, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 21,4%, sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT: This research aims to find out how much influence career development and work motivation have on employee performance at the West Sumatra Provincial Food Service Office. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study was all 48 employees at the West Sumatra Provincial Food Service Office. The sampling technique used in this research was total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis $Y = 10.555 + 0.330 X_1 + 0.456 X_2 + e$ and a significant value < 0.05, namely $0.028 < 0.05$. The work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Food Service Office with a value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.649 > 1.679$ and a significant value < 0.05, namely $0.011 < 0.05$. The F test results of the career development variables (X1) and work motivation (X2) together have a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Food Service Office with a value of $F_{count} > F_{table}$, namely $7.388 > 3.20$ and a significant value < 0, 05, namely $0.002 < 0.05$. Based on the research results, it was found that the coefficient of determination value was found in the Adjusted R Square with a value of 0.214, this means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable was 21.4%, the remaining 78.6% was influenced by other variables not used in this research.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajemen sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Moekijat (2018), pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang merupakan gerak jiwa dan perilaku seorang karyawan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan merupakan motivasi penting bagi manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dan bagaimana memotivasi pekerjaannya dengan tepat, organisasi dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif.

Pentingnya motivasi yang akan menjadikan penyebab manusia mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pemimpin dan bawahannya dapat melakukan pekerja dengan baik dan terintegrasi ke dalam tujuan yang diinginkan. Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil, yang penting mereka memiliki keinginan untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang baik (Beno, dkk 2019). Kinerja karyawan adalah suatu yang benar-benar dilakukan dan dapat diamati orang. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dengan meningkatkan produktivitas maka tujuan organisasi akan tercapai dengan sendirinya (Sadarmayanti, 2018). Berdasarkan permasalahan pengembangan karir dan motivasi kerja di atas menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat memiliki kinerja yang belum efektif, karena belum mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Sedangkan kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari setiap kinerja karyawan yang terlibat didalamnya yang berdampak secara langsung pada pencapaian sebuah organisasi.

B. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, konsolidasi, kesuksesan dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2019). Definisi ini mengandung pengertian bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan yang memberikan manfaat terus menerus terhadap kinerja karir seseorang. Sedangkan menurut Suwanto (2018), pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

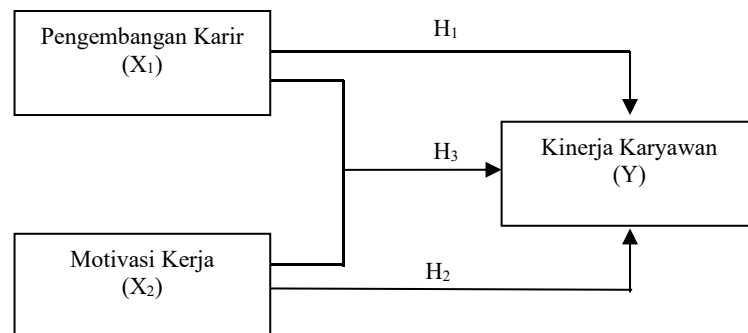
Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja, membuat kita mau bekerja sama, bekerja efektif dan mengintegrasikan segala upaya kita guna mencapai kepuasan. Afandi (2018), motivasi mengacu pada keinginan yang berasal dari seorang atau individu. Karena dia didorong dan dipaksa untuk bertindak dengan keikhlasan, kegembiraan dan Kesungguhan agar hasil kegiatannya menjadi baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Wibowo (2019), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak proses perilaku manusia mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentang tentang moral dan etika. Wibowo (2019), kinerja adalah proses komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan melalui penciptaan visi bersama dan pendekatan yang strategis dan terpadu sebagai penggerak pencapaian tujuan organisasi, ini menyatakan bahwa itu adalah gaya manajemen yang mengelola sumber daya dengan fokus kinerja.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H₁: Ada pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat
- H₂: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat
- H₃: Ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau

sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 48 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total (*total sampling*). Menurut Sugiyono (2019), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Sugiyono (2019), menyatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistika Deskriptif meliputi Mean (Nilai Rata-Rata), Median (Nilai Tengah) suatu kumpulan data, dan juga Modus (Nilai yang paling banyak muncul) dalam data. Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rata-rata skor =

$$\frac{(5. SS) + (4. S) + (3. CS) + (2. TS) + (1. STS)}{n}$$

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas bertujuan untuk menguji kesahan data atau kevalitan data. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk menentukan apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah *Correlation Product Moments*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

n : Jumlah responden

x : Skor butir

y : Skor total

$\sum x$: Jumlah Skor item

$\sum y$: Jumlah skor total

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai *corrected item-total correlation* $> 0,300$ maka item-item pertanyaan dari angket adalah valid.
2. Jika nilai *corrected item-total correlation* $\leq 0,300$ maka item-item pertanyaan dari angket adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal atau internal. Pengujian eksternal dapat dilakukan dengan pengujian ulang (*Stability*), *equivelen* dan kombinasi keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir dalam instrumen dengan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini penulis mengukur uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbachs Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_j^2} \right]$$

Keterangan :

- r_i : Reliabilitas instrumen
- k : Jumlah item dalam instrumen
- S_i^2 : Varians Total
- S_j^2 : Jumlah Varians Butir

Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Apabila nilai *cronbachs alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai *cronbachs alpha* $< 0,60$ maka instrumen pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat (kriterium), jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediator dimanipulasi (nilainya dinaikan atau diturunkan), sedangkan regresi linier berganda modelnya yaitu:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- α : Konstanta
- b : Koefisien regresi X_1, X_2
- X_1 : Pengembangan karir
- X_2 : Motivasi kerja
- e : Standar error

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019), uji t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan menggunakan uji koefisien regresi masing-masing variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : Koefisien t_{test}
- r : Korelasi
- n : Jumlah sampel
- r^2 : Koefisien Determinasi

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2019), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%. Nilai F statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variabel dependen, dengan derajat kepercayaan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ tertentu. Rumus yang digunakan untuk uji F antara lain:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F_{hitung}
 R^2 = Nilai koefisien determinasi
k = jumlah variabel
n = jumlah sampel

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi (R^2) diperoleh dengan menghitung dan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase (%) yang diketahui dengan nilai *Adjusted R Square*, dapat dilihat seberapa baik kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dan sisanya 100% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R^2 : Nilai Koefisien determinasi
 b_1 : Koefisien korelasi
 b_2 : Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS, mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil analisis regresi berganda yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,555	5,981		1,765	,084
	Pengembangan karir	,330	,146	,298	2,264	,028
	Motivasi kerja	,456	,172	,348	2,649	,011

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,555 + 0,330 X_1 + 0,456 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,555. Artinya variabel pengembangan karir dan motivasi kerja (nilai X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat sebesar 10,555 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,330. Artinya jika variabel pengembangan karir (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,330 satuan atau 33,0 %.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,456. Artinya variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah nol (0), maka kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,456 satuan atau 45,6 %.

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji t (Parsial)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,555	5,981		1,765	,084
	Pengembangan karir	,330	,146	,298	2,264	,028
	Motivasi kerja	,456	,172	,348	2,649	,011

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel, variable pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan nilai $df = n - k = 48 - 3 = 45$ ($1,679$) berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,264 > 1,679$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, dibuktikan dengan

nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan nilai $df = n - k = 48 - 3 = 45$ (1,679) berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,649 > 1,679$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan uji secara silmutan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 20, maka dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,697	2	84,349	7,388	,002 ^b
	Residual	513,782	45	11,417		
	Total	682,476	47			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, pengembangan karir

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 7,388 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), dan $df_2 = n - k$ ($48 - 3 = 45$) sebesar 3,20 sehingga nilai F_{hitung} ($7,388$) $> F_{tabel}$ ($3,20$) dan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Adjusted R^2 koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar anatar $0 \leq R^2 \leq 1$. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,497 ^a	,247	,214	3,379

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R-Square sebesar sebesar 0,214. Hal ini kemampuan variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y) pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat sebesar 21,4 % sedangkan sisanya 78,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai variabel pengembangan karir (X_1) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,330 satuan. Artinya variabel pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya hasil pengujian secara persial diketahui nilai signifikan $0,028 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ($2,264$) $> t_{tabel}$ ($1,679$). Artinya variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel pengembangan karir tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh beberapa indikator diantaranya kinerja karir, sikap karir, adaptabilitas karir, identitas karir, dari beberapa indikator pengembangan karir tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat adalah adaptabilitas karir menimbulkan semangat kepada karyawan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai variabel motivasi kerja (X_2) diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,456 satuan. Artinya variabel motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya hasil pengujian secara persial diketahui nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,679)$. Artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh beberapa indikator diantaranya kepuasan, proses, pengukuhan dari beberapa indikator motivasi kerja tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat adalah proses menimbulkan kepuasan pada karyawan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga berdampak baik pada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara bersama-sama menggunakan uji F pada variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai $F_{hitung} (7,388) > F_{tabel} (3,20)$ dan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat disebabkan karena pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2), namun dari kedua variabel tersebut secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,028$ dimana $0,028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (1,679)$.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai signifikan $0,011$ dimana $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (1,679)$.

3. Variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 7,388 dengan nilai signifikan 0,002. Nilai F_{hitung} ($7,388$) $>$ F_{tabel} ($3,20$), dan nilai signifikan lebih kecil dari probaliti 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$. Diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *Adjusted R-Square* karena variabel-variabel bebas lebih dari satu, maka nilai koefisiennya sebesar 21,4 %. Artinya bahwa pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja untuk berkontribusi dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21,4 % dan sisanya 78,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tatap mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja agar kinerja karyawan Dinas Pangan Provinsi Sumatera Barat dapat terus meningkat.
2. Bagi kalangan akademik diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan sehingga peneliti dapat dengan mudah memahami variabel-variabel manakah yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan kepada peneliti yang memiliki objek yang sama, perlu menambahkan variabel penelitian, serta melakukan observasi yang lebih mendalam selain itu juga perlu menambah jumlah sampel yang digunakan supaya hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Nusa Media: Yogyakarta.
- Badriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.
- Bintaro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Busro. Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dessler, Garry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Farida, L., Sawitri, D., & Muawanah, U. (2019). Komitmen Memediasi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro,

- Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Probolinggo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 3642-3659.
- Hamali. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: buku seru.
- Hariana, N. Z., Sinto, S., & Wijawa, M. (2021). *Perspektif disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*. *Jumant*, 12(2), 192-200.
- Hartatik. (2019). *Mengembangkan SDM* (1). Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu P.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2019). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karlinda, A. E. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 2022, 4.6: 9766-9774.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keangke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85-93.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Edisi Kedelapan. PT Refika Aditama, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ranika Cipta.
- Novitasari, P., & Satrio, B. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Nurdin, N. R., & Lopian, S. J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumbar Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan longkungan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204-211.

- Putri, E. R. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma dompet dhuafa (LKC DD) (Bachelor's thesis, Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 4(2), 210-221.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan ke- 3. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah dan Sangadji, Etta Mamang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudiro, Achmad. (2018). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan ke-1. Alfabeta: Bandung.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10 Surabaya: kencana.
- Suwanto, H. Prriansa, Doni. (2018). *Manajemen SDM dalam Oganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.