

*Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance
at the Regional Disaster Management Agency in
Tulang Bawang Barat Regency*

**Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja
Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Tulang Bawang Barat**

Umar Bakti¹, Desmon², M. Habib Munandar³

¹ Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

³ Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: umarbakti@umitra.ac.id¹, desmon@umitra.ac.id², m.habibmunandar.student@umitra.ac.id³

Abstract

This study aims to test the theory or hypothesis in order to determine the effect of the influence of career development and motivation on employee performance in the disaster management agency of the western onion bone district. The research carried out is a type of explanatory research. The results of this study indicate that there is an influence of career development (x1) on employee performance (y), with a level of influence (r-square) of 49%, which means career development has an effect of 49% on employee performance. there is an influence between work motivation (x2) on employee performance (y), with a level of influence of 35.2% which means that work motivation provides an influence of 35.2% on employee performance and there is an influence between career development (x1), work motivation (x2) with employee performance (y), with a level of influence of 50.7% which means that career development and work motivation gives an effect of 50.7% on employee performance.

Keywords : *career development, work motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis guna mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten tulang bawang barat. Penelitian yang dilaksanakan merupakan jenis penelitian explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karier (x1) terhadap kinerja pegawai (y), dengan tingkat pengaruh (r-square) sebesar 49% yang berarti pengembangan karier memberikan pengaruh sebesar 49% terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh antara motivasi kerja (x2) terhadap kinerja pegawai (y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,2% yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 35,2% terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh antara pengembangan karier (x1), motivasi kerja (x2) dengan kinerja pegawai (y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,7% yang berarti bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : pengembangan karier, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi akan tercapai. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Robbins, (2001) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Salah satu faktor pendukung meningkatnya kinerja dari sebuah organisasi antara lain pengembangan karir. Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pengembangan karier, organisasi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal ini diperlukan dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang ada. Penilaian suatu komitmen pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karier yang diterapkan pegawai dalam menghasilkan kinerja. Tudero (2004:65) menyatakan bahwa pengembangan karier (*career development*) memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Halmard (2008:24) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karier. Hans (2007:39) menyatakan pengembangan karier memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen sumber daya manusia. Phoobe dan Steband (2007:140) menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan.

Selanjutnya bagaimana persepsi pegawai terhadap pengembangan kariernya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Pegawai yang mempersepsi pengembangan kariernya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan pegawai tersebut mempunyai komitmen yang tinggi.

Sebaliknya bila pegawai mempersepsi pengembangan kariernya secara negative maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai yang rendah akan mengakibatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan menjadi rendah pula, karena itu secara tidak langsung persepsi seorang pegawai terhadap pengembangan kariernya akan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi adalah motivasi pegawai. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Pendapat Harold Konts (dalam Suharto, 2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang membutuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian, menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan yang akhirnya akan memuaskan keinginan. Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi *competitive advantage* yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat saat ini adalah terbatasnya keaktifan dan dukungan bagi pegawai dalam pengembangan kariernya. Hal ini terlihat dari kurangnya minat pegawai dalam meningkatkan kualitas pendidikan, baik secara teoritis maupun praktek. Selain itu masih terdapat motivasi kerja pegawai yang masih rendah, hal ini terlihat dari kurangnya semangat dan gairah kerja, kemudian masih rendahnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi, hal lain adalah masih dirasakan kurangnya pemberian motivasi yang diberikan pimpinan baik motivasi material maupun motivasi non material, hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat tidak tercapai secara maksimal.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk memberi judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat”.

Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya tingkat keaktifan pegawai dalam usaha pengembangan karier baik secara teoritik maupun praktek, antara lain masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berminat mengikuti pelatihan-pelatihan ataupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Motivasi yang kurang maksimal menyebabkan kurang bersemangatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (tidak ada reward bagi pegawai yang berprestasi).
3. Rendahnya kinerja pegawai terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat?
3. Apakah pengembangan karier dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat?

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Pengaruh pengembangan karier dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

TELAAH PUSTAKA

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2001:88) menyatakan bahwa pengembangan karier mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial. Mathis dan Jackson (2002:27) menjelaskan definisi pengembangan karier sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Motivasi

Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dan benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Untuk pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam perimbangan antara pemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki tkad yang baik untuk membantu tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh.As'ad (2002:30). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Beberapa indikator motivasi menurut Moh Asa'ad (2002) adalah sebagai berikut:

- a. Partisipasi
- b. Komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Pendelegasian wewenang
- e. Memberi perhatian

Kinerja Pegawai

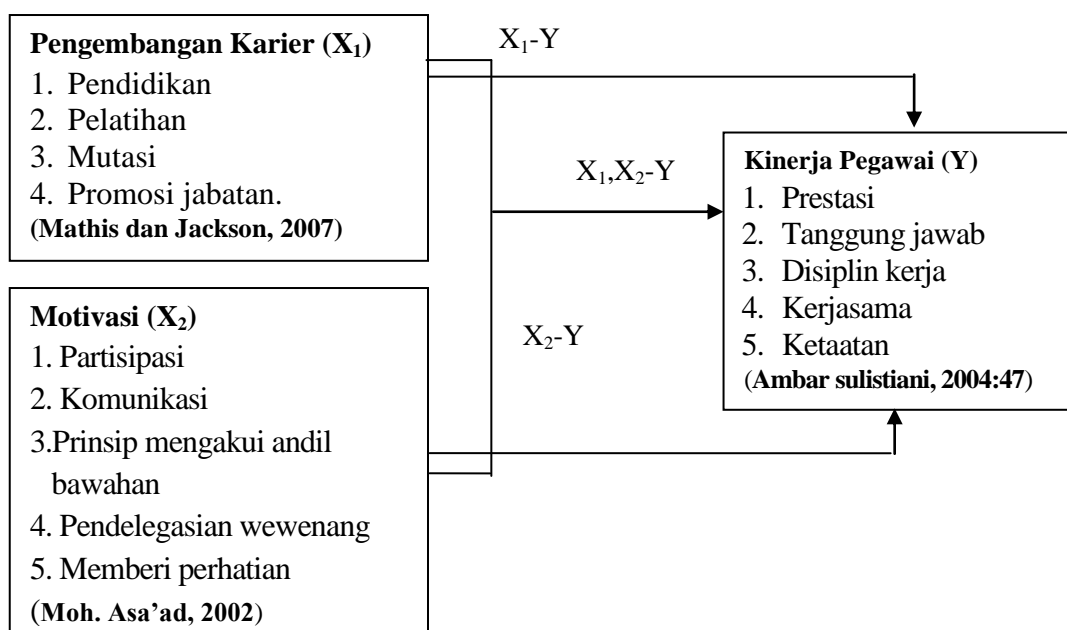
Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Agus Dharma (2008 : 65) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Dharma (2005:1) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Rivai (2005:15) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kdompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rival (2005:17) menjelaskan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Beberapa indikator kinerja menurut Ambar sulistiani (2004:47) adalah

- a. Prestasi
- b. Tanggung jawab
- c. Disiplin kerja
- d. Kerjasama
- e. Ketaatan

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

1. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Pengembangan Karier dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian *eksplanatory* yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2008), dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian untuk diamati dan variabel merupakan atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2003:20).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (*Independent Variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain adalah Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2).
- b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

Pengembangan karier adalah segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi jabatan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Partisipasi
2. Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

Kinerja Pegawai merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya terutama di lingkungan tempatnya bekerja dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisitioner*) kepada responden yaitu pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

2. Teknik Pengumpulan Data

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 diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Interview, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian wawancara
 - c. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden
 - d. Dokumentasi, yaitu tehnik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja pegawai

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*, dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
- ✓ Nilai 4 untuk jawaban setuju
- ✓ Nilai 3 untuk jawaban ragu-ragu
- ✓ Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
- ✓ Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketepatan/ kesahehan atau kandalan suatu alat ukur dalam penelitian (Supriyanto (2008:98).

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Jika mengharapkan instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka nilai validitas instrumen harus tinggi, atau memenuhi standar nilai validitas yang sering digunakan dalam penelitian.

Uji validitas ini merupakan pengujian validitas tiap butir atau disebut juga analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir. Teknik korelasi ini sudah banyak digunakan dalam penelitian untuk pengujian validitas. Adapun rumus korelasi yang digunakan adalah rumus koefisien korelasi *product moment pearson* dan dinotasikan dengan huruf *r*. Selanjutnya dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi

dikatakan bahwa nilai r positif dan memenuhi syarat $r > 0,3$. Jadi bila nilai r lebih kecil dari 0,3, maka butir item tersebut tidak valid sehingga tidak layak digunakan sebagai instrumen. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X_i : Variabel Independen

Y_i : Variabel Dependen

n : Jumlah sampel (Sugiyono, 2008 : 228)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Spearman Brown* untuk membuat label analisis butir pernyataan.

Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan bagian soal. Ada dua cara membelah yaitu ganjil dan genap serta awal dan akhir.

Rumusnya :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas instrumen

rb = korelasi antara dua belahan instrumen (Sugiyono , 2008 : 359)

Metode Penetapan Sampel

Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya (Hadi, 1991).

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2002:108) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 sd 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi.

Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 47 pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif digunakan sebagai metode untuk menganalisa permasalahan berdasarkan konsep dan teori manajemen sumber daya manusia. Dalam metode ini juga menganalisa masalah dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah pengembangan karier, motivasi dan kinerja.

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent, dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan karier (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut sesuai dengan jawaban yang ada pada pengukuran variabel diatas.

Kriteria masing-masing variabel pada analisis tabel mengacu pada interval skor dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{JI}$$

Keterangan:

I = Lebar interval

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

JI = Jumlah interval (Sudjana, 1996 :282)

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Y = Variabel Dependen

a = Intercept (harga Konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Sugiyono, 2008 : 261)

Selanjutnya untuk mencari nilai a dan nilai b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk mengetahui keeratan hubungan pengembangan karier, motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, penulis menggunakan rumus koefisien korelasi adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X_i : Variabel Independen

Y_i : Variabel Dependen

n : Jumlah sampel (Sugiyono, 2008 : 274)

Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Supriyanto, (2008:168)

Selanjutnya untuk menguji signifikansi digunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t_{hitung} = Nilai t
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah responden (Sugiyono, 2008 : 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tarif signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (**H₀**) dan Hipotesis alternatif (**H_a**) adalah :

H₀ = $r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai

H_a = $r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai

H₀ = $r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a = $r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel (Sugiyono, 2008 : 219)

Dalam hal ini F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan syarat sebagai berikut:

- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

- Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah salah satu yang sedang berkembang dan terus melakukan pembangunan. Sampai saat ini, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat merupakan salah satu kantor pelayanan publik yang berfungsi membantu administrasi masyarakat Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam membantu penanggulangan bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah salah satu Satuan Kerja pada Pemerintahan Kabupaten

Tulang Bawang Barat yang mempunyai tugas membina pegawai dibawah pimpinan Bupati dan Sekretaris Kabupaten.

Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 47 responden dengan subyek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dari 47 Kuesioner yang telah disebarakan seluruhnya telah diterima oleh peneliti. Dengan demikian tanggapan responden pada penelitian ini adalah 100 persen. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden seluruh dinyatakan layak digunakan untuk analisa data.

Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, dan tingkat pendidikan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

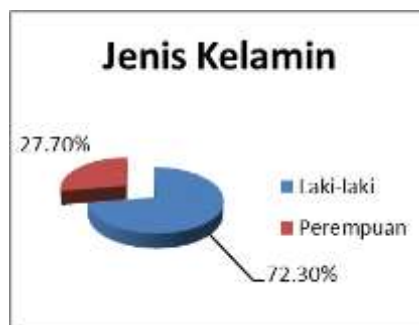
Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 3.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	34	72,3%
2	Perempuan	13	27,7%
Total		47	100 %

Sumber : Data diolah, 2014

Dari hasil olah data yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, yakni sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase sebesar 72,3%, sementara responden perempuan sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,7%. Secara visualisasi dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Pie Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data diolah, 2014

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan ditunjukkan dalam Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	21	44,7%
2	D3	3	6,4%
3	S1	22	46,8%

4	S2	1	2,1%
Total		47	100 %

Sumber: Data diolah, 2014

Karakteristik responden dilihat dari latar belakang pendidikan didominasi oleh S1, yakni sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 46,8%, sementara responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase sebesar 44,7%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (6,4%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,1%). Secara visualisasi diagram tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram Pie Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data diolah, 2014

HASIL PENELITIAN

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 47 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

Tabel 3.3 Validitas dan reliabilitas pengembangan karir

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.856	10		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00040	32,8085	20,984	,692	,835
VAR00041	33,2979	21,083	,414	,857
VAR00042	33,1915	20,984	,552	,844
VAR00043	33,8298	19,883	,548	,845
VAR00044	33,0213	22,891	,288	,866
VAR00045	33,1064	19,923	,576	,842
VAR00046	32,9149	21,123	,653	,838
VAR00047	33,0638	19,105	,738	,826
VAR00048	33,0638	21,191	,520	,846
VAR00049	32,9787	19,152	,767	,824

Validitas pernyataan variabel Pengembangan karir ditunjukkan pada tabel 4 kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Pengembangan karir tertinggi adalah sebesar 0,767 dan terendah adalah sebesar 0,288. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 47, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,2816, maka setiap pernyataan pada variabel Pengembangan karir dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Pengembangan karir ditunjukkan pada Tabel 4 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 47 dan jumlah item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,856. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	,839	10		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00040	33,8936	16,445	,652	,812
VAR00041	34,0426	17,085	,514	,825
VAR00042	33,9787	15,500	,778	,798
VAR00043	33,7021	17,953	,488	,828
VAR00044	33,8936	18,575	,331	,840
VAR00045	34,3830	17,068	,552	,822
VAR00046	34,5745	16,424	,423	,842
VAR00047	33,9787	16,326	,622	,815
VAR00048	34,0213	17,239	,468	,830
VAR00049	34,0000	17,783	,590	,822

Validitas pernyataan variabel Motivasi kerja ditunjukkan pada Tabel 5 kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 0,778 dan terendah adalah sebesar 0,331. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 47, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,2816, maka setiap pernyataan pada variabel Motivasi kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Motivasi kerja ditunjukkan pada Tabel 5 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 47 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,839. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Tabel 3.5 Validitas dan reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	,857	10		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00040	34,8085	15,549	,368	,859
VAR00041	34,4043	15,768	,396	,856
VAR00042	34,6596	15,316	,500	,849
VAR00043	34,5319	14,167	,591	,841
VAR00044	34,7021	13,866	,692	,832
VAR00045	34,6383	14,627	,453	,855
VAR00046	34,5319	13,211	,722	,828
VAR00047	34,4894	14,603	,715	,833
VAR00048	34,2553	13,933	,655	,835
VAR00049	34,4255	14,772	,576	,842

Validitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada Tabel 6 kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kinerja tertinggi adalah sebesar 0,722 dan terendah adalah sebesar 0,368. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 47, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,2816, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada Tabel 6 dengan jumlah sampel (*N of Cases*) sebesar 47 dan jumlah 10 item pernyataan (*N of Items*) alpha total sebesar 0,857. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 10 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Analisis Kualitatif

Berikut data distribusi hasil tanggapan responden variabel Pengembangan karir (X_1), Motivasi kerja(X_2) dan Kinerja (Y) secara keseluruhan.

Tabel 3.6 Distribusi Data Pengembangan karir (X_1) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41 – 50	Sangat Baik	6	12,7%
2	31 – 40	Baik	37	78,8%
3	21 – 30	Sedang	4	8,5%
4	11 – 20	Buruk	-	-
5	0 – 10	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			47	100%

Sumber : Data diolah, 2014

Dari 47 orang responden penelitian, Pengembangan karir (X_1) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori "sangat baik" ada 6 orang (12,7%), yang menyatakan "baik" ada 37 orang (78,8%), yang menyatakan "sedang" ada 4 orang (8,5%), Sedangkan responden yang menyatakan "buruk" dan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

Tabel 3.7 Distribusi Data Motivasi kerja(X_2) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41 – 50	Sangat Baik	11	23,4%
2	31 – 40	Baik	34	72,3%
3	21 – 30	Sedang	2	4,3%
4	11 – 20	Buruk	-	-
5	0 – 10	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			47	100%

Sumber : Data diolah, 2014

Dari 47 orang responden penelitian, Motivasi kerja(X_2) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori "sangat baik" ada 11 orang (23,4%), yang menyatakan "baik" ada 34 orang (72,3%), yang menyatakan "sedang" ada 2 orang (4,3%), Sedangkan responden yang menyatakan buruk dan "sangat buruk" tidak ada (0%) .

Tabel 3.8 Distribusi Data Kinerja (Y) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	41 – 50	Sangat Baik	13	27,7%
2	31 – 40	Baik	31	65,9%
3	21 – 30	Sedang	3	6,4%
4	11 – 20	Buruk	-	-
5	0 – 10	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			47	100%

Sumber : data diolah, 2014

Dari 47 orang responden penelitian, Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori "sangat baik" ada 13 orang (27,7%) dan yang menyatakan "baik" ada 31 orang (65,9%). yang menyatakan "sedang" ada 3 orang (6,4%), tidak ada responden yang menyatakan "buruk" dan sangat buruk (0%)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum Pengembangan karir, Motivasi kerja, dan Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong kinerja yang lebih bagus lagi khususnya pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

HASIL ANALISIS

Perhitungan Pengaruh Pengembangan karir (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Pengembangan karir (X₁) terhadap Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 3.9: Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Pengembangan karir (X₁) Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dari 47 responden.

		x1	x2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,717**	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	47	47	47
X2	Pearson Correlation	,717**	1	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	47	47	47
Y	Pearson Correlation	,700**	,593**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Pengembangan karir (X₁) dengan Variabel Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,700. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi Pengembangan karir (X₁) dengan variabel Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10 Koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,700 ^a	,490	,478	3,04044	,490	43,174	1	45	,000

a. Predictors: (Constant), x1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,490 = 49\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 49%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.11: Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,729	3,325		5,031	,000
X1	,588	,090	,700	6,571	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 6,571$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,678, maka $t_{hitung} = 6,571 > t_{tabel} = 1,678$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan karir (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah $Y = 16,729 + 0,588X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,588 point.

Perhitungan Pengaruh Motivasi kerja(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja(X_2) dengan Variabel Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,593. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Motivasi kerja(X_2) dengan variabel Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12 Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,593 ^a	,352	,337	3,42670	,352	24,416	1	45	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3.13 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,608	4,234		4,159	,000
	X2	,549	,111	,593	4,941	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,941$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,678, maka $t_{hitung} = 4,941 > t_{tabel} = 1,678$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja(X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat diterima. Jadi variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja(X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 17,608 + 0,549X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,549 point.

Perhitungan Pengaruh Pengembangan karir (X_1) dan Pengembangan karir(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja(X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

Tabel 3.14 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,712 ^a	,507	,484	3,02244	,507	22,614	2	44	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Pengembangan karir dan Motivasi kerja dengan Kinerja sebesar 0,712, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Pengembangan karir dan Motivasi kerja maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Pengembangan karir dan Motivasi kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,507 = 50,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda antara Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja(X_2) terhadap Kinerja(Y) sebagai berikut:

Tabel 3.15 Analisis Regresi Berganda Antara Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kinerja.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,310	3,838		3,728	,001
X1	,475	,128	,565	3,721	,001
X2	,174	,141	,188	1,240	,222

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 14,310 + 0,475X_1 + 0,174X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan karir sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,475 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,174 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,475$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,174$.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 3.16 Tabel anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,161	2	206,580	22,614	,000 ^b
	Residual	401,946	44	9,135		
	Total	815,106	46			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 22,614 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,21, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

PEMBAHASAN

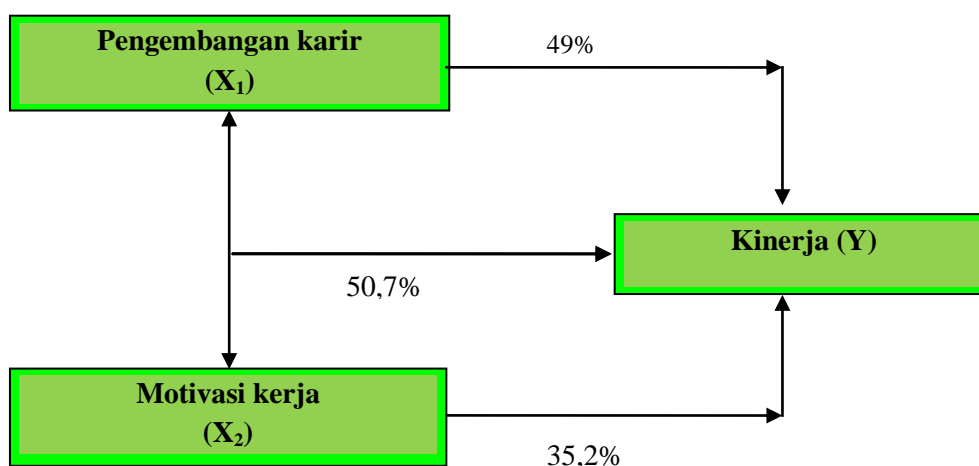
Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan karir pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori kuat (Dunan et al., 2020). Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Pengembangan karir (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,700 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara Pengembangan karir terhadap Kinerja adalah = 49%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Pengembangan karir terhadap Kinerja sebesar = 6,571 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,678. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 16,729 + 0,588X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar = 0,588 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar 0,593,

termasuk dalam kategori kuat yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 35,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar = 4,941 dan $t_{hitung} 4,941 > t_{tabel} 1,678$. Persamaan regresi antara Motivasi kerjadengan Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah sebesar $Y = 17,608 + 0,549X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerjaakan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,549 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 22,614 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,21, ini berarti F hitung $>$ F tabel maka Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Hal ini ini dapat dilihat dari besarnya koefesien determinasi yang masing-masing dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Korelasi antar variabel

Sumber: Data diolah, 2014

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa pengembangan karir berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan pengaruh sebesar 49%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,2%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 50,7% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Implikasi

1. Pada variabel pengembangan karir, yang perlu mendapat perhatian indikator ini adalah organisasi melakukan individu terhadap karier pegawai. Hal ini masih kurang dirasakan para pegawai organisasi evaluasi terhadap kinerja pegawai, mereka hanya bekerja tanpa adanya pendekatan dari organisasi bagaimana cara meningkatkan ketrampilan. Hal ini dapat diatasi dengan adanya pelatihan, seminar dan diklat yang rutin dilaksanakan.
2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap perhatian atasan terhadap bawahan yang mempunyai ketrampilan khusus di bidang, seni, budaya atau olahraga. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain di kantor. Karena mereka dapat mengharumkan nama instansi maupun daerah.
3. Variabel Kinerja Pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator pelayanan terhadap masyarakat. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh instansi dengan menambah pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai tentang bagaimana melakukan pelayanan kepada masyarakat, karena para pegawai salah satu tugas pokoknya pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad Moh. 2002. Kepemimpinan Modern. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. Prestasi Kerja Dalam Organisasi. Grafindo. Jakarta.
- Baron and Byrne. 2004. Motivation of Leadership. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Churuden. JR. 2005. Leadership in Organization. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Dunan, H., Redaputri, A. P., & Jayasinga, H. I. (2020). The effect of leadership style, organizational culture, and job satisfaction on work motivation and its implications in the performance of tenured faculty. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 6751–6764.
- Edwin B. Flipppo. 2006. Manajemen Personalia Jilid I. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. BPFE. Yogyakarta
- Franklin S. Haiman. 2001. Manajemen Kepemimpinan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Griffin and Ebert. 2006. Prestasi Kerja dan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Halmard, George, 2008. Development of HRM in Work. Published by John Wiley and Sons, New York
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hans, James, 2007. Human Resources Management. Ninth dition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P..2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2006. Prestasi Kerja Pegawai. Bumi Aksara. Jakarta.
- John Maxwell. 2006. Leadership of Organization. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990), A review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*. Vol. 108.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, Penerbit Salemba Jakarta.

- Peterson and Plauman. 2004. *Motivation in Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Jewel and Siegall. 2000. *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Lawler and Potter 2003. *Motivasi Kerja Pegawai*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Phoobe, French dan Steband, Newer, 2007. *Organization management*. Published by Library State, California.
- Prabowo. (2005). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian. SP. 2006. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta
- Suryabrata (2007). *Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Santosa, gunawan. 2003, *Model Manajemen K3 pada Kegiatan pengusaha Hutan Produksi*. Google.com.
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, *Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- T.V. Rao. 2006. *Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyu Sumidjo. (2001). *Manajemen Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta