

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN KEDIRI

Yossi Primada Putri¹, Itot Bian Raharjo²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
primadayossi@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the relationship between work motivation and career development on the performance of employees of the Office of Cooperatives and Micro Enterprises, Kediri Regency. The research approach used in this study is a quantitative approach, and uses causality research. Quantitative research techniques are methods for understanding, predicting, and managing events of interest by collecting and analyzing data in numerical form. The population of this study were all employees of the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Kediri Regency. The technique used is saturated sampling technique. Thus, the sample in this study is as many as 40 employees. Analysis of the research data used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis testing in the form of t test, f test which were processed using the IBM SPSS 23 application. Based on the research stated that work motivation and career development have a positive and significant effect on employee performance Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Kediri Regency.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan jenis penelitian kausalitas. Teknik penelitian kuantitatif adalah metode untuk memahami, meramalkan, dan mengelola kejadian yang menarik dengan mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk numerik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sehingga, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 pegawai. Analisis data penelitian menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis berupa uji t, uji f yang diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 23. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut SDM, merupakan salah satu komponen utama dalam sebuah dunia perusahaan. Sumber daya manusia pula yang mempengaruhi kunci kesuksesan dan berkembangnya suatu perusahaan [1]. Mutu sumber daya manusia yang handal memiliki ikatan erat dengan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan tidak cuma memerlukan modal yang besar guna menggapai tujuannya, namun wajib dibantu oleh SDM yang handal supaya dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan bisa berjalan secara produktif, efisien serta efektif. Kinerja adalah seberapa banyak kontribusi pegawai dalam tempatnya bekerja [2]. Kinerja juga merupakan hasil kerja seorang pegawai yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan [3]. Hal ini dikarenakan kemampuan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Pengertian kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan motivasi dan pengembangan karir pegawai, karena motivasi adalah sarana untuk mencapai kinerja yang maksimal bagi seorang pegawai di perusahaan. Sedangkan, dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dapat melalui pengembangan karir. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian pekerjaan meliputi aspek prestasi kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, kecakapan mental, sikap dalam bekerja ataupun disiplin selama jam kerja berlangsung [4]. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja serta hubungan dengan

pemimpin [5]. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang individu membutuhkan suatu motivasi. Motivasi adalah kemauan dari diri seorang individu guna menyelesaikan suatu aktivitas dalam mencapai tujuan tertentu [6]. Serta, motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menciptakan semangat kerja sehingga individu tersebut mampu bekerja sama secara efektif serta terarah dengan segala usahanya guna mencapai kepuasan [7]. Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya untuk memotivasi pegawainya, agar mempunyai kinerja yang baik. Dalam memotivasi pegawainya, perusahaan dapat memberikan *reward* semacam penghargaan, peluang berprestasi, jenjang karir yang lebih jelas, keamanan serta keselamatan dalam bekerja [8]. Setelah memberikan motivasi kepada pegawainya, perusahaan berharap pegawai akan lebih giat dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi juga diharapkan bisa menimbulkan perasaan semangat pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Pegawai yang belum termotivasi akan bekerja kurang produktif dibanding pegawai yang sudah termotivasi [9]. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk masa depan, kebutuhan untuk harga diri serta kebutuhan untuk pengakuan prestasi kerja [10]. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Handayani menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [11]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sudama menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai [12].

Selain itu, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Suatu perusahaan mempraktikkan program pengembangan karir disebabkan oleh tantangan di masa saat ini yang terus bertambah banyak serta ketatnya suatu persaingan [13]. Pengembangan karir adalah sekumpulan kegiatan kerja seorang pegawai yang saling berhubungan dan berkelanjutan guna menunjang karirnya [14]. Pengembangan karir juga mempunyai arti sebagai sebuah proses untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan perilaku pegawai guna meraih jabatan yang lebih baik [15]. Faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, antara lain prestasi kerja, pendidikan, sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, serta faktor nasib [16]. Pengembangan karir berguna untuk memberikan jaminan pekerjaan kepada pegawai di masa mendatang. Dalam dunia pekerjaan, pegawai akan merasa lebih dihargai apabila menerima berbagai fasilitas dari perusahaan guna mengembangkan karirnya. Pengembangan karir bermanfaat bagi pegawai dalam merencanakan karirnya di masa depan. Sehingga, pegawai dapat meningkatkan diri secara maksimal [17]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafiq dan Hamza menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sahadewa dan Rahmawati menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya program pengembangan karir untuk menambah semangat kerja pegawai dalam mendapatkan jenjang karir yang maksimal sesuai dengan kinerja yang dilakukan [19].

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri adalah salah satu kantor instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang koperasi dan usaha mikro yang bertempat di Kabupaten Kediri, dengan tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan kewenangannya di bidang Koperasi dan Usaha Mikro dengan menggunakan prinsip ekonomi. Tujuan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri adalah menumbuhkan pengelola koperasi yang sehat dan bermutu, guna menciptakan kualitas kinerja pegawai yang efisien dan efektif. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, terdapat 27 pegawai merupakan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 13 pegawai merupakan tenaga honorer.

Ada beberapa masalah yang ditemui pada kantor tersebut seperti, banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, komunikasi antar pegawai yang kurang baik, dan juga kurangnya penghargaan bagi pegawai sehingga menyebabkan turunya motivasi kerja pegawai. Selain itu, dalam mengembangkan karir pegawai masih ada kurangnya fasilitas dalam belajar karena adanya keterlambatan surat izin dari kantor dan juga harus menunggu persetujuan dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah).

Berdasarkan permasalahan di atas motivasi kerja dan pengembangan karir sangat menarik untuk diteliti guna mencapai suatu tujuan pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Maka dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas. Lokasi dari penelitian ini bertepatan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri Jl. Soekarno Hatta No. 10 Katang, Sukorejo, Ngasem, Kediri, Jawa Timur 64182.

Seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah sebanyak 40 orang. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan sebanyak 20 item yang diberikan kepada pegawai. Sedangkan, dalam mengumpulkan data menggunakan skala likert. Setelah data terkumpul, diolah dan kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,833	0,3120	Valid
X1.2	0,656	0,3120	Valid
X1.3	0,713	0,3120	Valid
X1.4	0,833	0,3120	Valid
X1.5	0,656	0,3120	Valid
X1.6	0,833	0,3120	Valid
X2.1	0,678	0,3120	Valid
X2.2	0,642	0,3120	Valid
X2.3	0,688	0,3120	Valid
X2.4	0,518	0,3120	Valid
X2.5	0,688	0,3120	Valid
X2.6	0,557	0,3120	Valid
X2.7	0,566	0,3120	Valid
X2.8	0,643	0,3120	Valid
X2.9	0,427	0,3120	Valid
X2.10	0,557	0,3120	Valid
Y.1	0,821	0,3120	Valid
Y.2	0,568	0,3120	Valid
Y.3	0,720	0,3120	Valid
Y.4	0,821	0,3120	Valid
Y.5	0,504	0,3120	Valid
Y.6	0,821	0,3120	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Tabel 1. menunjukkan bahwa skor item seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} seluruh pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,3120).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,837	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,780	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,766	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih dari 0,6. Sehingga reliabilitas tiap variabel dikatakan *reliable*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	19	47,5 %
Perempuan	21	52,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki - laki sebesar 47,5% atau 19 orang dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 52,5% atau 21 orang.

Tabel 4. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	10	25%
31 - 40 tahun	12	30%
41 - 50 tahun	10	25%
51 - 60 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia 20 hingga 30 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 12 orang atau 30%, usia 41 tahun hingga 50 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, serta usia 51 hingga 60 tahun sebanyak 8 orang atau 20%.

Tabel 5. Pendidikan Tingkat Terakhir Responden

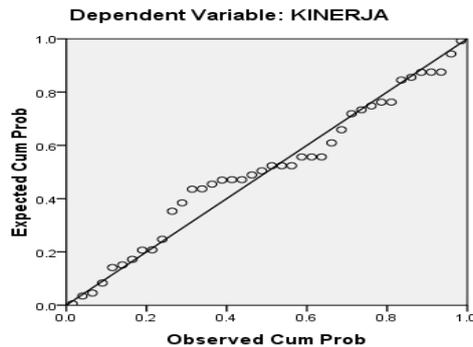
Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	10	25%
D3	2	5%
S1	19	47,5%
S2	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan tingkat terakhirnya yaitu, pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 25%, pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 5%, pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 47,5% serta pendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 22,5%.

Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Data output SPSS 2023

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik - titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

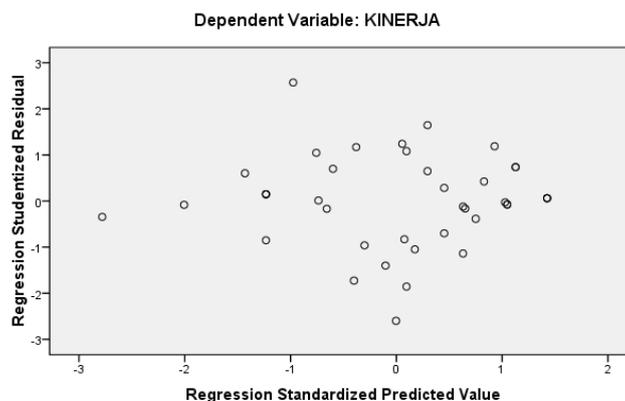
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.527	1.898
X2	.527	1.898

Sumber : Data output SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel motivasi kerja sebesar 1.898 variabel pengembangan karir sebesar 1.898 dari dua nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Scatterplot



Sumber : Data output SPSS, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots

Pada gambar 2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.391	1.319		1.055	.298
	X1	.045	.064	.156	.704	.486
	X2	-.044	.036	-.272	-1.225	.228

a. Dependent Variable: abs_RES
 Sumber : Data *output* SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji glejser di tabel 7 dijelaskan bahwa motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sudah memenuhi syarat yaitu sudah melebihi nilai signifikan lebih dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.495	1.989	
X1	.635	.097	.603
X2	.227	.054	.387

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 maka didapat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -0.495 + 0,635 X_1 + 0,227 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna, sebagai berikut:

1. Konstanta = -0.495
 Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah -0.495.
2. Koefisien $X_1 = 0,635$
 Variabel X1 motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,635 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,635 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir (X2) tetap atau konstan.
3. Koefisien $X_2 = 0,227$
 Variabel X2 pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai) dengan koefisien regresi sebesar 0,227 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X2 (pengembangan karir) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja pegawai) akan naik sebesar 0,227 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil *Adjusted R*²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.827	1.042

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai *adjusted R*² sebesar 0,836. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 83,6% dan sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.249	.805
	X1	6.577	.000
	X2	4.223	.000

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 10, menunjukkan :

- Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) ataupun dengan nilai $t_{hitung} (6,577) > t_{tabel} (1,687)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikan variabel pengembangan karir sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) ataupun dengan nilai $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (1,687)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji-F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	94.204	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel 11, nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai $F_{hitung} (94,204) > F_{tabel} 3,25$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja, pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Kesimpulan Hasil Uji t dan Uji F

Uji t	Sig	Hasil Sig	Kesimpulan
Motivasi kerja (X1)	0,05	0.000	Signifikan
Pengembangan karir (X2)	0,05	0.000	Signifikan
Uji F	0,05	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer 2023

Pembahasan

Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh penting pada kinerja pegawai. Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena pada hakikatnya pemimpin merupakan tumpuan pertumbuhan organisasi, mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri masih ditemui adanya masalah yang dihadapi yaitu banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, komunikasi antar pegawai yang kurang baik, dan juga kurangnya penghargaan bagi pegawai yang berakibat turunya motivasi kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kepada pegawai, perusahaan berharap pegawai akan lebih giat dalam bekerja. Motivasi juga diharapkan dapat menimbulkan perasaan semangat pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Motivasi kerja pada pegawai dirasa penting, karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan bisa menimbulkan perasaan semangat pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, pengembangan karir pegawai memiliki pengaruh penting pada kinerja pegawai. Artinya, dengan adanya pengembangan karir pegawai dapat merencanakan karirnya untuk masa depan di tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, dalam mengembangkan karir pegawainya masih terdapat kurangnya fasilitas karena adanya keterlambatan surat izin dari kantor dan juga harus menunggu persetujuan dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Pengembangan karir sendiri berguna untuk memberikan beberapa jaminan, perusahaan dapat mengetahui ketersediaan pegawai - pegawai yang akan menempati posisi yang kosong dimasa yang akan datang. Dalam dunia pekerjaan pegawai akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas serta simbol - simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja antara lain adanya pengembangan karir. Oleh sebab itu, pengembangan karir dapat bermanfaat bagi para pegawai dalam merencanakan karirnya untuk masa depan di tempat mereka bekerja. Jika pengembangan karir pegawai didukung oleh kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafiq dan Hamza yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 83,6% artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dan sisanya 16,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Artinya, berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, jika dilihat secara keseluruhan kedua

faktor yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Penelitian ini dirasa cukup baru karena belum ada yang mengambil variabel motivasi kerja dan pengembangan karir, selain itu belum ada yang meneliti di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Sehingga penelitian ini cukup penting untuk dijadikan acuan atau evaluasi bagi kantor dinas tersebut agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Sehingga, dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong pegawai agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berpengaruh terhadap meningkatkannya kinerja pegawai. Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri. Dengan adanya pengembangan karir pegawai dapat merencanakan karirnya di masa depan, sehingga pegawai dapat meningkatkan diri secara maksimal. Dengan meningkatnya motivasi kerja dan pengembangan karir pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Bagi kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri, mengingat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut hendaknya dapat memberikan motivasi tambahan untuk pegawai yang belum memiliki motivasi kerja yang baik. Pemberian motivasi dapat berupa reward, penghargaan, ataupun bonus. Selain itu, kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri harus memberikan program pengembangan karir agar pegawai lebih giat dalam bekerja guna menggapai karir yang diinginkannya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan meneliti faktor - faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] C. L. Kuruppu, "The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka," *Glob. J. Manag. Bus. Res.*, vol. 21, no. A2, pp. 13–20, 2021.
- [2] C. Sitasi and A. Rafiq, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta," 2019.
- [3] R. Rosmalinda and A. S. Safrianto, "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTERPAK GLOBAL CANINDO BEKASI," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 9, no. 3, 2021.
- [4] M. Munir, "Manajemen bakat dan penilaian kinerja pegawai," *Intizam, J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 120–134, 2019.
- [5] N. I. P. Simarmata et al., *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [6] M. Busro, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media, 2018.
- [7] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.
- [8] Y. K. Halomoan and A. Suhartono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama," *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 3, pp. 122–130, 2020.
- [9] T. S. Sinaga and R. Hidayat, "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia," *J. Ilman J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 15–22, 2020.
- [10] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2018.
- [11] R. Handayani, "The Effect of Training and Motivation on Employee Performance," *Pinisi Discret. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 25–32, 2018.
- [12] I. K. Sudama and I. K. Kusumawijaya, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali," *J. Res. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 79–89,

- 2020.
- [13] K. J. Pesik, J. Sepang, and R. J. Jorie, "Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, 2019.
- [14] D. J. Priansa, "Perencanaan & pengembangan SDM," 2018.
- [15] F. Humaira, S. Agung, and E. Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 329–342, 2020.
- [16] E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media," *Group*, 2016.
- [17] W. A. Linda and F. Febriyanto, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah," *J. Manaj. Divers.*, vol. 1, no. 4, pp. 872–884, 2021.
- [18] S. Shafiq and S. M. Hamza, "The effect of training and development on employee performance in private company, Malaysia," *Int. J. Educ. Learn. Train.*, vol. 2, no. 2, pp. 42–56, 2017.
- [19] I. G. N. A. Sahadewa and P. I. Rahmawati, "Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali," *J. Manaj. Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, pp. 10–20, 2021.