

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok

Oleh :

Bela Mutiah Sahroh

bellamutia227@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

ABSTRACT

Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir merupakan dua dari beberapa faktor yang berpengaruh relatif sangat besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Maka untuk membuktikan pengaruh dari keduanya peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Penelitian dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Dengan mengambil 60 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan Sampling Jenuh dari total populasi 70 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2) Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja Pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Motivasi kerja dan Pengembangan Karir.

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

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu peran penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam mengelola, mengendalikan dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan mempengaruhi hasil yang optimal dan sesuai target kerjanya, maka dengan adanya SDM akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan manajemen untuk meraih keunggulan dan untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui motivasi, pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda. Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka pengembangan karir suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan tercapai dan terwujud.

Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Depok Merupakan Unsur Pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Perdagangan Dan Bidang Perindustrian. Dinas Dipimpin Oleh Kepala Dinas Yang Berkedudukan di Bawah Dan Bertanggung Jawab

Kepada Walikota Melalui Sekretaris Daerah. Dinas Mempunyai Tugas Membantu Walikota Melaksanakan Urusan Pemerintahan Dan Tugas

Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam dinas perdagangan dan perindustrian sampai masa jabatannya berakhir. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada dinas perdagangan dan perindustrian

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan di lingkungan dinas perdagangan dan perindustrian melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Oleh sebab itu setiap pegawai dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

TELAAH LITERATUR DAN

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Literatur 1

Sumber Daya Manusia adalah merupakan bagian yang tidak bisa dilepas dari keterkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai sehingga mereka memang layak untuk dipekerjakan dalam suatu instansi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada umumnya merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yaitu:

1. Gaji

Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

2. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

3. Jaminan kesejahteraan karyawan

Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

4. Perasaan aman memiliki pekerjaan

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

5. Promosi

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun. arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam rangkaian proses pencapaian tujuan baik dipengaruhi dari luar diri atau dari dalam. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi

unsur menunjukkan insensitas, menjaga, mengarahkan yang bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016: 146) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan gairah semangat kerja para pegawai agar selalu berprestasi dan disiplin dalam setiap pekerjaannya. Oleh sebab itu, masing-masing perusahaan atau instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut akan sangat baik.

Pengembangn Karir

Menurut Mangkunegara (2011:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Veithzal Rivai (2011:316) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkan mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Henry Simamora (2012:273) Pengembangan (development)

diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat ditarik kesimpulan dari para ahli bahwa pengembangna karir merupakan peningkatan kemampuan yang dilakukan untuk mengembangkan posisi atau jabatan di masa sekarang atau masa yang akan datang dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan di dalam pengembangan karir tersebut terdapat indikator didalamnya yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut pendapat Jan Bella dalam Hasibuan (2014:70) mengatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan. latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan secara langsung.

2. Masa Kerja

Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus maka akan mengakibatkan gangguan pada tubuh.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271)

4. Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap dan perilaku seseorang..

2. Promosi

Menurut teori Edwin B. Flipo dalam Hasibuan (2016:108), promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong.

3. Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryono (2012: 68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Jadi bentuk pengembangan karir dari setiap perusahaan atau instansi itu

berbeda sesuai dengan bidangnya, melalui cara tersebut pengembangan karir pada pegawai akan meningkatkan kinerja dalam setiap tanggung jawab yang sudah diberikan dalam pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas pegawai yang sudah dicapainya untuk mencapai suatu tujuan, adapun beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome.

Menurut Moehariono (2012:95) pengertian kinerja yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai pencapaian seseorang melalui proses yang sudah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang di embannya dalam suatu pekerjaan di perusahaan atau instansi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fuad Mas'ud menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas ini diukur dari tingkat pegawai terhadap hasil kinerjanya dimana yang di hasilkan pegawai mendekati sempurna dalam arti dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas

Merupakan suatu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang mampu diselesaikan.

3. Ketetapan Waktu

Merupakan suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu lebih awal sesuai dengan yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang sudah tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektifitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Merupakan tingkat dimana seorang pegawai mampu mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi pada suatu perusahaan atau instansi.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termaksud dalam kinerjanya masing-masing, dikarenakan setiap individu memiliki kinerjanya masing-masing dalam kelompok kerja di perusahaan tersebut".

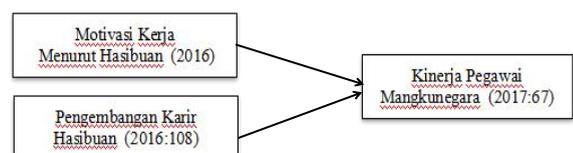
Menurut Emron Edison (2016) menurutnya kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan pacuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan

ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, Suatu implementasi kinerja tersebut bisa dilakukan apabila karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka motivasi dan juga kepentingan. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai karyawannya

Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:91), Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah menjelaskan secara garis besar mengenai penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kerangka pemikiran agar memudahkan dalam memahami permasalahan masing-masing variabel yang sudah disajikan. Maka kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar 1 - Kerangka Pemikiran



Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, maka dengan gambar di atas terdapat tiga variabel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja(X1) dan pengembangan karir (X2) disebut variabel independen dan terhadap kinerja pegawai(Y) disebut variabel dependen.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Malayu (2015:23) Mendefinisikan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja para pegawai. Maka dengan adanya motivasi yang berada di dalam ruang lingkup perusahaan atau instansi dengan baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja yang didapat seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin rendah. sehingga dengan adanya motivasi kerja yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Octaviansari (2019) dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2016: 274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Pengertian kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Hubungan

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sangat penting karena dengan adanya pengembangan karir, pegawai mampu memanfaatkan peluang untuk berkembang sesuai dengan bidangnya agar dapat mencapai tujuan, baik untuk pihak diri sendiri atau bagi pihak perusahaan.

Maka dari itu melalui program pengembangan karir, Perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai menurunkan *labour turn over*, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Sampel Penelitian Poulasi

Populasi adalah subyek penelitian Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok yang berjumlah 70 orang.

Sampel

Adapun subjek penelitian menentukan sampel menurut Arikunto dalam Deni (2016:77), mengatakan bahwa

Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih dari 100 orang, maka

diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15 % atau 20-25 % atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok yang berjumlah sebanyak 60 orang dari jumlah populasi 70 orang. Dari jumlah populasi 70 orang kemudian diambil 60 responden dari jumlah pegawai.

Metode Sampling

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Desain Penelitian

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dengan simbol X1, Pengembangan Karir dengan simbol X2 dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
1. Motivasi Kerja (X1) Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.	1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan kesejahteraan pegawai 4. Perasaan aman memiliki i	1-5
2. Pengembangan Karir (X2) Menurut Sadili Samsudin (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.	1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Masa Kerja 3. Kompetensi 4. Pengalamanan Kerja	1-5
3. Kinerja Pegawai (Y) Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Kerja (Menurut Fuad Mas'ud)	1-5

Metode Analisis

Analisis data bagian terpenting dalam penelitian dimana data yang telah diperoleh akan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman interpretasi data. Didalam menganalisis data, metode yang dipakai adalah statistik yang diharapkan dapat membantu dan mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis. Pada proses penghitungannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi Statistical Package For The Social Science (SPSS 16.0 For Windows). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, median, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013).

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013:52). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode Corrected Item Total Correlation. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- b. Bila r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid. Pada taraf signifikansi 5%

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel menurut (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran one shot hanya sekali dilakukan dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Nunnally (1978)

dalam Ghozali (2013), instrument penelitian dapat dikatakan handal (reliable) jika Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas

(Ghozali, 2016;134).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- b. $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan
- c. $1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi
- d. $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

Metode Analisis Regresi Berganda

Penulis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian yang jumlahnya lebih dari satu. Menurut Sugiyono (2017: 275) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi Berganda antara X_1 dan Y

b_2 : Koefisien Regresi Berganda antara X_2 dan Y

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Pengembangan Karir

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap

variabel dependen (Ghozali,2013:98). Jadi dalam penelitian ini Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam manajemen sumber daya manusia yaitu variabel motivasi kerja(X_1), pengembangan karir(X_2) terhadap kinerja pegawai(Y)

2. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sarwono (2012:88), dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada regresi linear diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R Square adalah antara 0 sampai dengan 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.9667	13.694	.480	.813
X1.2	38.4000	12.210	.596	.800
X1.3	38.2333	13.131	.616	.801
X1.4	38.1667	13.328	.581	.804
X1.5	38.1833	14.491	.298	.827
X1.6	38.4667	12.863	.542	.806
X1.7	38.2500	13.513	.450	.815
X1.8	38.4500	12.557	.634	.796
X1.9	38.7333	11.385	.676	.790
X1.10	38.2500	13.648	.296	.835

berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r dihitung (*Corrected Item – Total Correlation*) > r tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel 0,254. Dengan jumlah responden 60 maka nilai r tabel 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument motivasi kerja (X1) dinyatakan valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Berdasarkan tabel 11 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,825 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel motivasi kerja (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,254 atau $0,825 > 0,254$. Maka variabel

motivasi kerja dinyatakan reliable.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.0167	21.305	.511	.882
X2.2	37.9667	20.338	.649	.873
X2.3	38.0833	20.756	.573	.878
X2.4	38.0167	19.779	.729	.867
X2.5	38.1833	21.745	.524	.881
X2.6	38.1667	21.395	.550	.879
X2.7	38.1667	20.684	.519	.882
X2.8	38.3833	19.291	.678	.870
X2.9	38.1667	18.887	.718	.867
X2.10	38.3000	18.553	.743	.865

berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel 0,254. Dengan jumlah responden 60 maka nilai r tabel 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengembangan karir (X2) dinyatakan valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Berdasarkan tabel 12 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,886 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel pengembangan karir (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,254 atau $0,886 > 0,254$. Maka variabel pengembangan karir dinyatakan reliable.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.1667	16.514	.607	.885
Y.2	39.0667	16.029	.756	.876
Y.3	39.2333	16.114	.627	.884
Y.4	39.0500	16.252	.661	.882
Y.5	39.2333	14.995	.663	.884
Y.6	39.1333	16.151	.512	.895
Y.7	39.0667	16.402	.712	.879
Y.8	39.0000	16.949	.656	.883
Y.9	39.0000	16.475	.727	.879
Y.10	39.1000	17.312	.592	.887

berdasarkan tabel output SPSS dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji dengan, ternyata 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel, dengan taraf signifikan, maka r hitung $0,05 > r$ tabel $0,254$. Dengan jumlah responden 60 maka nilai r tabel $0,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Berdasarkan tabel 13 nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya 0,894 dengan 10 item pernyataan. Hasil uji variabel kinerja pegawai (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,254 atau $0,894 > 0,254$. Maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable.

4. Deskriptif Variabel

A. Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	60	32	50	42.57	3.980
Valid N (listwise)	60				

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa dari variabel Motivasi Kerja dengan sampel 60 Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok baru mencapai 42,57% angka ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok masih perlu di tingkatkan kembali agar sesuai dengan kinerja dan kompetensinya

B. Pengembangan Karir

Dapat dilihat dari hasil uji descriptive statistics variabel Pengembangan Karir dengan tabel diatas dengan sampel 60 Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok bahwa dalam Pengembangan Karir yang terjadi disana baru mencapai 42,38% tentunya angka ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir yang sudah ada jauh dari harapan para pegawai, maka perlu di perhatikan kembali untuk memberikan peluang pengembangan karir pada Pegawai, salah satunya melalui pelatihan-pelatihan agar kinerja yang mereka berikan sesuai dengan kompeten masing-masing pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

C. Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics

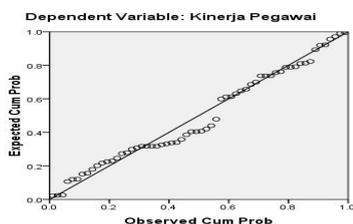
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Pegawai	60	29	50	43.45	4.462
Valid N (listwise)	60				

Dapat dilihat dari tabel hasil uji descriptive statistics diatas untuk Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok dengan sampel 60 pegawai. Bahwa kinerja pegawai yang terjadi baru mencapai 43,45% angka ini tentunya menunjukkan kurang efektivitasnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. maka perlu ditingkatkan kembali agar kinerja para pegawai lebih baik kedepannya.

5. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan_Karir	60	25	50	42.38	4.971
Valid N (listwise)	60				

korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.464	3.26724	2.405

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Nilai du dicari pada distribusi nilai Durbin Watson berdasarkan k (2) dan N (100) dengan signifikansi 5%. $du(1,715) > Durbin\ Watson(2,405) < 4-du(3,267)$. Dikarenakan nilai Durbin Watson berada di area abu-abu maka peneliti menarik kesimpulan tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.038	4.624		2.387	.020		
Motivasi_Kerja	.419	.146	.373	2.863	.006	.534	1.873

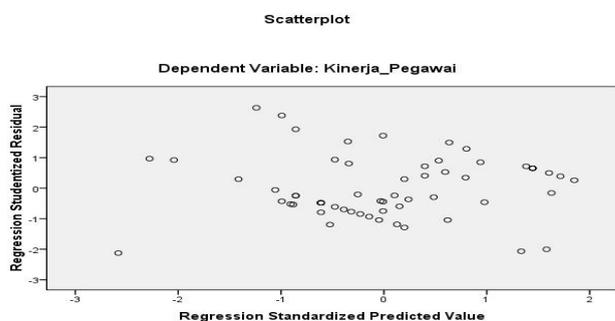
Pengembangan_Karir	.344	.117	.384	2.940	.005	.534
--------------------	------	------	------	-------	------	------

a. Dependent Variable:

Kinerja_Pegawai

- Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance 0,534 > 0,100 dan nilai VIF 1,873 < 10,00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala multikorelitas.
- Pengembangan Karir memiliki nilai Tolerance 0,534 > 0,100 dan nilai VIF 1,873 < 10,00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala multikorelitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.038	4.624		2.387	.020
	Motivasi_Kerja	.419	.146	.373	2.863	.006
	Pengembangan_Karir	.344	.117	.384	2.940	.005

a. Dependent Variable:

Kinerja_Pegawai

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,038 + 0,419 X_1 + 0,344 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- Koefisien regresi Pengaruh Motivasi Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,373, hal ini menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.
- Koefisien regresi Pengembangan Karir (X2) bernilai positif sebesar 0,384,, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Koefisien Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.464	3.26724

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja

Nilai *R Square* sebesar 0,482 dan mendekati angka 1, dengan demikian Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir menjelaskan hampir semua variasi dari variabel keputusan sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai *R Square* 0,482 dapat diartikan pula pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir mampu mempengaruhi jumlah Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok sebesar 48,2%, sedangkan sisa 51,8% dipengaruhi variabel lain misalkan seperti Kompensasi dan Gaji.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.038	4.624		2.387	.020
	Motivasi_Kerja	.419	.146	.373	2.863	.006
	Pengembangan_Karir	.344	.117	.384	2.940	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Penjelasan dari hasil uji t diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung Pengaruh Motivasi Kerja sebesar 2,863 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $60-2 = 58$, maka didapat t tabel (*one tail*) sebesar 1,672 Nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel, hal ini menunjukkan dan menyatakan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.
2. Nilai t hitung Pengembangan Karir sebesar 2,940 sementara t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $60-2 = 58$, maka didapat t tabel (*one tail*) sebesar 1,672. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, hal ini menunjukkan dan menyatakan ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.382	2	283.191	26.529	.000 ^a
	Residual	608.468	57	10.675		
	Total	1174.850	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.382	2	283.191	26.529	.000 ^a
	Residual	608.468	57	10.675		
	Total	1174.850	59			

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

F hitung sebesar 26,529 sementara F tabel dengan $df = 60-2-1 = 57$ didapat sebesar 3,159. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dengan demikian model regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok dinyatakan fit atau baik.

Pengajuan Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji T guna untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel, pengujian hipotesis ini dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini yang diujikan adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Pengaruhnya ditunjukkan pada tabel koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_1 = 0.416$ pada model persamaan regresi linier berganda $Y = 11.038 + 0.419x_1 + 0,344x_2$. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig t untuk Motivasi Kerja sebesar $b_1 = 0.419$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000, maka dari itu nilai t hitung $0,000 <$

0,05 dan nilai $b_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat di nyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Hipotesis kedua yang diujikan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Pengaruhnya ditunjukkan pada tabel koefisien regresi linier ganda Pengembangan Karir sebesar $b_2 = 0.0344$ pada model persamaan regresi linier berganda $Y = 11.038 + 0.419x_1 + 0,344x_2$. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig t untuk Pengembangan Karir sebesar $b_2 = 0,344$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,010, maka dari itu nilai t hitung $0,010 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima. Dapat di nyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok” Sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dalam instansi semakin ditingkatkan maka kinerja suatu pegawai akan lebih meningkat.

2. Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Depok. Hal ini dapat dilihat dari peluang pengembangan karir yang telah di berikan oleh

pegawai secara umum akan lebih menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebagai seorang pimpinan atau atasan tentunya harus memiliki kewajiban untuk memotivasi para bawahan atau pegawainya. Maka dari itu untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya yaitu memberikan motivasi bagi para pegawainya agar lebih semangat dalam bekerja. Dan kepekaan dalam hal saling membantu dalam suatu pekerjaan, karena dapat dilihat ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja pegawai menjadi menurun. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas instansi. Sehingga fungsi dari seorang atasan disini harus mampu memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Dalam suatu instansi seorang atasan harus memberikan peluang bagi pegawainya untuk mengembangkan karirnya agar setiap pegawai mampu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan. Dan dengan cara mengapresiasi juga menghargai ide-ide Pegawai, penghargaan sekecil apapun kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dan interaksi sosial yang cukup baik, membuat suasana lingkungan kerja menjadi positif dan menyenangkan.

3. Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk meneliti variabel – variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini atau faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (misalnya kompensasi, kepemimpinan) sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada banyak organisasi yang berbeda dalam satu industri untuk lebih memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Syafar, dan Kaseng. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli (2016).
- Andini, F. (2015). *Risk Factory of Low Back Pain in Workers*. J Majority. Vol.4 No.1. Januari (2015)
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Moeheriono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- S.P,Hasibuan, (Malayu). (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak. Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *“Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS”*.Edisi 1.Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Wariati , Nana, et. All. (2015). *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur”*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi

Kelima, PT.Rajagrafindo
Persada Jakarta-
14240.Yogyakarta.

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar
Nisar dan Muhammad Amir.

