

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SINGLE ONE ROOF ADMINISTRATION SYSTEM (SAMSAT) OFFICE IN SIDENRENG RAPPANG REGENCY

Gusna Gaffar¹, Fadlina², Suriadi³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang E-mail: gusnagaffar92@gmail.com

²Prodi Bisnis Digital Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: fadlinadamis22@gmail.com

³ Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang. E-mail: suriadi0703@gmail.com

Abstract: This research aims to find out how much influence career development (X1) and work motivation (X2) have on employee performance (Y) at the one roof single administration system (SAMSAT) office in Sidenreng Rappang regency, using kuantitative methods, data collection methods through observation, interviews, kuestionnaires and documentation to obtain data from the office. The research results show that partially career development (X1) has a negative and insignificant effect on employee performance (Y) at the one roof single administration system (SAMSAT) office in Sidenreng Rappang district with a significance value of 0,130 (1,3%). Partially, work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the one roof single administration system (SAMSAT) office in Sidenreng Rappang district with a significance value of 0,000 (0,0%). Simultaneously career development (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the one roof single administration system (SAMSAT) office in Sidenreng Rappang district with a significance value of 0,000 (0,0%).

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang, menggunakan metode kuantitatif, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data dari kantor. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai signifikansi sebesar 0,130 (1,3%). Secara parsial Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%). Secara simultan Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan inti setiap instansi. SDM merupakan satu diantara aspek penting bagi setiap instansi dalam usaha menumbuhkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai sasaran instansi yang sudah ditetapkan. kompetisi antara

instansi di zaman internasional bertambah sengit, oleh karena itu sumber daya manusia ditekankan berulang kali agar sanggup meningkatkan diri dan memanfaatkan peluang serta mengatasi berbagai permasalahan. SDM mesti menjadi insan edukasi, yang berarti mereka memiliki rasa ingin tahu dan bekerja keras untuk memaksimalkan potensi insaninya. Oleh karena itu, pengusaha teknologi dengan cepat, mampu menyesuaikan diri, kritis dan peka terhadap perubahan teknologi adalah yang paling penting bagi SDM saat ini.

Pada dasarnya, SDM sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, SDM adalah sumber yang berperang aktif dalam mengoperasikan suatu organisasi serta terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan. Dapat kita katakan bahwa tanpa adanya SDM organisasi tidak bernilai apa-apa. sehingga, proses manajemen SDM harus dilakukan dengan kompeten supaya kepentingan karyawan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan tuntutan instansi. Agar perusahaan dapat berkembang secara proaktif dan wajar, keterampilan ini sangat penting. Dengan *setting* manajemen SDM yang kompeten, pimpinan mengharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam organisasi. Pengaturan pekerja dengan kompeten ini harus dimulai sejak awal, sejak pertama kali menerima pekerja, menyeleksi pekerja, mengelompokkan pekerja sampai penugasan pekerja berdasarkan dengan volume, kecakapan, kemahiran, dan pengembangan karirnya. (Edy Sutrisno 2013)

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu lembaga pemerintah karena menentukan kemajuan lembaga tersebut. Keberhasilan suatu instansi dapat dinilai dari kinerja anggota yang baik. Kinerja dapat diartikan esensial karena bisa diaplikasikan untuk memahami dan membandingkan kemampuan karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada masing-masing pekerja. Mengenai kinerja karyawan yang dimaksud ialah yang berhubungan dengan keunggulan pegawai yaitu seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Selain itu berkaitan dengan kuantitas kerja dilihat dari seberapa cepat seorang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Selain itu, tanggung jawab yang paling penting adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan benar, teliti dan tanpa kesalahan. (Ginting, 2021)

Kinerja adalah *output* dari satu prosedur yang telah dilakukan serta dihitung rentang durasi periode khusus menurut perjanjian dan ketentuan yang lalu. Marhawati (2022) menerangkan bahwa kinerja diartikan sebagai keunggulan hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama masa tertentu dengan melalui cara kerja yang sesuai pedomang dalam perusahaan. Untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya kinerja anggota organisasi mempunyai peranan yang esensial dalam pencapaian dan kesuksesan organisasi. Satu diantara aspek penting yang dapat memberi pengaruh keberhasilan pada organisasi yaitu proses pengembangan karir yang baik.

Dalam suatu perusahaan, pemberian motivasi dan pengembangan karir adalah tanggung jawab yang cukup sulit. bahkan, apabila perusahaan tersebut mempunyai pegawai berjumlah besar dan memiliki latar belakang budaya, pendidikan dan usia yang berbeda-beda. Kinerja karyawan harus terus didorong karena mengingat bagaimana pentingnya SDM dalam mendukung tercapainya tujuan instansi. SDM yang mengatur dan mengelolah sumber daya yang lain maka untuk menjangkau sasaran instansi serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam kemajuan perusahaan, dibutuhkan kenaikan kerja yang maksimal serta kemampuan untuk menggunakan potensi yang ada dalam diri setiap karyawan.

Salah satu tantangan pertumbuhan yang harus diatasi setiap orang sepanjang hidupnya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pengembangan karir. Jenjang karir adalah bagian penting dan terus berubah dalam karir dan kehidupan karyawan yang bekerja. Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812), pengembangan karir adalah inisiatif SDM yang mendukung karyawan mempersiapkan dan tumbuh secara optimal dalam karir mereka. Setiap karyawan harus menggunakan dengan baik segala kemahiran dan kecakapan yang tersedia. Sehingga mereka dapat membangun karir dan statusnya. Dalam instansi atau kantor, setiap pekerja mengharapkan bukan hanya materi supaya memenuhi keperluan hidup mereka, tapi juga ingin mempunyai kesempatan agar maju. Satu diantara prasarana penentu yang jadi perantara untuk mengembangkan potensi dalam diri yaitu dengan pengembangan karir. Karena adanya tahap pengembangan karir pekerja dapat menjangkau jabatan-jabatan yang mereka impikan berdasarkan dengan keterampilan serta pengalaman yang dimiliki oleh mereka.

Masalah rendahnya motivasi kerja pegawai merupakan hal-hal yang harus dipertimbangkan oleh semua organisasi karena dorongan karyawan akan mempengaruhi mutu dan taraf organisasi. Menurut Hidayat (2023) aspek-aspek yang memandu dan memotivasi harapan manusia agar melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas, yang ditunjukkan melalui iktiar tinggi atau rendah, dikatakan sebagai motivasi, atau suatu hal yang memaksa seseorang untuk berbuat tertentu. Nora Yolinza & Doni Marlius (2023) Fakta membuktikan bahwa pegawai merupakan aset terpenting suatu organisasi dan sangat penting bagi berhasilnya sasaran yang sudah diputuskan oleh organisasi. Dapat pula dikatakan jika seorang karyawan tidak memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaannya, dia mungkin tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab seorang manajer.

Sistem administrasi yang aktivitasnya dilakukan dalam satu kantor disebut Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT). SAMSAT dirancang supaya memfasilitasi serta mempermudah pelayanan kepada masyarakat. SAMSAT adalah sistem kerjasama yang terintegrasi antara Kepolisian, Dinas Pendapatan, dan PT Jasa Raharja (Persero) yang berfungsi untuk menerbitkan STNK, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan

Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). SAMSAT beroperasi di satu kantor yang disebut "Kantor Bersama Samsat". Dalam hal ini, Polri bertanggung jawab atas penerbitan STNK, sedangkan Dinas Pendapatan menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB). Lalu, PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki motivasi yang berbeda, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Motivasi kerja pegawai adalah satu diantara banyaknya aspek penentu untuk meningkatkan kinerja pegawai karena merupakan pendorong utama bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan strategi yang akurat. Pengamatan di lokasi penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja di lingkungan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang masih rendah, hal ini ditandai pegawai kurang terampil dalam bekerja. Hal ini terlihat pula dari kecepatan kerja mereka yang lambat, kurangnya keterampilan manajemen waktu, dan ketidakmampuan menyelesaikan tugas dengan baik. Apabila alokasi waktu tidak tepat dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam proses kerja, maka pegawai tidak mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, manajer sering kali memberikan preferensi kepada pekerja dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dibandingkan mereka yang berpendidikan lebih rendah. Tentu saja pekerja tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk memajukan profesinya meskipun sudah lama menjadi pekerja dan mempunyai pekerjaan tetap karena latar belakang pendidikannya tidak memenuhi syarat untuk pengembangan karirnya. Alangkah baik bila pimpinan tetap memberi kesempatan untuk meniti karir kepada pekerja yang berpendidikan lebih rendah sehingga para pekerja tersebut dapat maju dalam pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya.

Penelitian terdahulu dari Mulya, Sukomo dan Kasman (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Penelitian terdahulu oleh Joyce Sagita Novyanti dan Krisnawati Wiji Rahayu (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan penelitian terdahulu dari Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, Trias Setyowati (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melihat uraian di atas memperjelas hubungan antara kinerja karyawan dengan pengembangan karir dan motivasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Metode

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, Indrawati (Saiful Bahri, 2018:13).

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling. Dengan pendekatan sampling jenuh dengan memilih seluruh jumlah populasi pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 44 orang.

3. Hasil

3.1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai rtabel	Nilai rhitung	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.2512	0.761	Valid
	X1.2		0.770	Valid
	X1.3		0.934	Valid
	X1.4		0.806	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.2512	0.580	Valid
	X2.2		0.763	Valid
	X2.3		0.731	Valid
	X2.4		0.694	Valid
	X2.5		0.706	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.2512	0.608	Valid
	Y.2		0.759	Valid
	Y.3		0.719	Valid
	Y.4		0.830	Valid
	Y.5		0.830	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Terlihat dari tabel berikut bahwa nilai r hitung yang dicapai lebih besar dibandingkan nilai r tabel pada masing-masing variabel penelitian yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap item pertanyaan sah dan dapat digunakan dalam pengujian instrumen selanjutnya.

3.2. Uji Realibilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

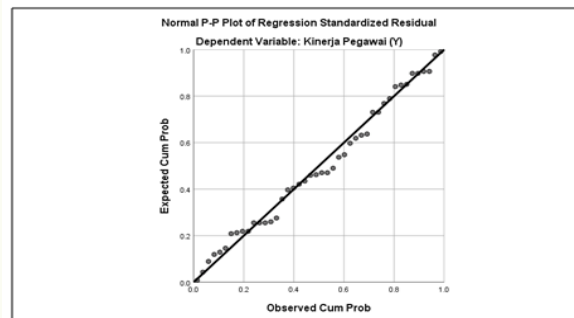
Variabel	Nilai Standar	Nilai Cronbach Alpha's	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.60	0.836	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)		0.727	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.796	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel penelitian ditampilkan dalam tabel; untuk pengembangan karir (X1) sebesar $0,836 > 0,60$, untuk motivasi kerja (X2) sebesar $0,727 > 0,60$, dan untuk kinerja pegawai (Y) $> 0,796$. Semua skor Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,60, menunjukkan bahwa semuanya dapat diandalkan.

3.3. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas grafik P-Plot



Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar dan sejajar dengan arah garis diagonal, menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan menggunakan pendekatan grafik. Namun peneliti akan melakukan uji normalitas lebih lanjut dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov guna menguatkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode tersebut. Tabel berikut menampilkan hasilnya:

Tabel 3 Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41769614
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.067
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan data berdistribusi normal, sesuai temuan uji normalitas yang dilakukan dengan *metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, yang ditemukan adalah 0,200, jumlah yang signifikan lebih tinggi dari 0,05. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara teratur, dan asumsi klasik berikut dapat diuji.

3.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir (X1)	.675	1.482
	Motivasi Kerja (X2)	.675	1.482
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Nilai toleransi variabel motivasi kerja (X2) dan pertumbuhan karir (X1) masing-masing sebesar 0,1 dan 0,675. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi masing-masing kedua variabel independen lebih dari 0,1. Selain itu, nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar 1,482, berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Pengembangan Karir (X1)	Motivasi Kerja (X2)	ABS_Res
Spearman's rho	Pengembangan Karir (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.588**	.166
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.281
		N	44	44	44
	Motivasi Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.588**	1.000	-.057
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.713
		N	44	44	44
	ABS_Res	Correlation Coefficient	.166	-.057	1.000
		Sig. (2-tailed)	.281	.713	.
		N	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: Hasil Olahan Data. 2024

Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat kita lihat pada grafik diatas. Yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel independen terhadap nilai residunya semuanya lebih dari 0,05, seperti terlihat pada tabel di atas. Sedangkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,713 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,281 > 0,05. Hasilnya, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

3.6 Uji Regresi Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.210	2.598		.2391
	Pengembangan Karir (X1)	.202	.131	.212	1.545
	Motivasi Kerja (X2)	.576	.143	.551	4.019
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* khususnya pada tabel “ β ” nilai tersebut akan dimasukkan dalam persamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6.210 + 0.202 + 0.576$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)
 a = Nilai Konstanta (*parameter intercept*)
 β_1, β_2 = Kofisien Regresi
 X1 = Pengembangan Karir (Variabel Independen)
 X2 = Motivasi Kerja (Variabel Independen)
 e = *Error* (Residu)

Persamaan regresi yang telah dituliskan dapat diinterpretasikan secara lengkap sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 6,210 dan bertanda positif. Menurut salah satu interpretasi, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai akan menjadi 6,210 ketika kedua variabel independen Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja tidak ada atau bernilai konstan.

b. Koefisien Regresi Pengembangan karir (X1)

Terdapat hubungan yang terjalin namun bersifat searah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,202 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi nilai motivasi kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,202 untuk setiap peningkatan kemajuan karir sebesar 1% atau satu satuan.

c. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X2)

Koefisien Motivasi Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,576 menunjukkan adanya hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% atau satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,576, mengingat pentingnya kemajuan profesional tetap konstan.

3.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.455	1.452
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi R yaitu sebesar 0,693. Nilai tersebut menunjukkan kuat tidaknya hubungan yang terjalin antara variabel independen dan variabel dependen, termasuk dalam kategori hubungan “Kuat”.

3.8 Uji Korelasi Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Korelasi Detreminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.455	1.452
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan pada sub bab “Uji Koefisien Korelasi” diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi dan menjelaskan 45,5% variabel dependen. Sisanya sebesar 54,5% (100-45,5) mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini namun tetap mempengaruhi variasi kinerja pekerja.

3.9 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.210	2.598		2.391	.021
Pengembangan Karir (X1)	.202	.131	.212	1.545	.130
Motivasi Kerja (X2)	.576	.143	.651	4.019	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai yang ada pada kolom “t” dan nilai pada kolom “Sig”. Untuk hasil pengujian secara lengkap dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- H₁:** Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,130 > 0,05 dan nilai thitung sebesar 1,545 < 1,684 pada tabel. Hipotesis “Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Terpadu Satu Pintu (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang” dinyatakan **“ditolak”** karena nilai signifikansi melebihi 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yang juga bertanda positif. Kami menyimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan dan bernilai negatif oleh Pengembangan Karir (X1).
- H₂:** Berdasarkan hasil analisis, Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai thitung yang dihasilkan pada tabel sebesar 4,019 > 1,684 yang merupakan nilai ttabel. Nilainya positif, dan 0,000<0,05 merupakan nilai signifikan yang ditemukan. Dengan demikian maka

ditetapkan hipotesis “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Terpadu Terpadu (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang adalah *“diterima”*.

3.10 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.008	2	40.004	18.978	.000
	Residual	86.424	41	2.108		
	Total	166.432	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)						
Sumber:Hasil Olahan Data 2024						

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai Fhitung dan nilai signifikansinya, adapun interpretasi secara lengkap atas pengujian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₃ : Hasil analisis pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang didapatkan sebesar $18.978 > 3.23$ yang merupakan nilai Ftabel dan nilai Fhitung bersifat positif serta nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0.000 < 0.05$. Karena nilai Fhitungnya lebih besar dari nilai Ftabel serta nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka hipotesis mengenai “Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang” dinyatakan *“diterima”*.

4. Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut hasil penelitian terhadap 44 responden menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Keadaan ini disebabkan karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan variabel Pengembangan Karir pada item pernyataan pertama hanya menghasilkan jumlah skor sebesar 185 walaupun masih dalam kategori sangat tinggi, ini artinya diantara item pernyataan yang ada pada variabel pengembangan karir pernyataan pertama yang memiliki skor paling rendah. Berdasarkan informasi dari pegawai bahwasannya mereka merasa kantor tempat mereka bekerja tidak adil dalam memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai dalam meniti karirnya. Diantaranya sebagian pegawai baru atau pegawai muda merasa pegawai senior atau pegawai lama lebih diperuntukkan dalam meniti karir atau mengembangkan karirnya. Selanjutnya ada sebagian faktor yang membawa dampak mengapa pegawai senior lebih diutamakan dalam meniti karir seperti dari segi pegalaman tentu saja, karyawan yang berpengalaman

diberikan perlakuan istimewa ketika memasuki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru yang tidak mempunyai pengalaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian tahun 2022 yang dilakukan Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, dan Trias Setyowati dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai sig sebesar 0,14, bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dikarenakan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden mendapat tanggapan positif dari responden atau lebih banyak yang menjawab setuju, bahkan ada beberapa responden yang menyatakan sangat setuju, meskipun ada pula beberapa pegawai yang memberikan tanggapan cukup setuju. Dapat dilihat dari jumlah skor paling tinggi adalah pernyataan dengan indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan jumlah skor sebesar 195. Hal ini berarti pegawai kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kab. Sidrap merasa aman dan keselamatan mereka terjaga hal ini ditandai dengan tersedianya jaminan kesehatan atau asuransi kesehatan seperti BPJS kesehatan dan jaminan di hari tua.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh jawaban responden pada saat menjawab kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dari semua item pernyataan yang berkaitan dengan Pengembangan karir dan Motivasi Kerja yang terjadi pada kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang lebih banyak pegawai yang memberi respon setuju bahkan sangat setuju meskipun ada sebagian pegawai yang merespon cukup setuju tetapi dari keseluruhan pegawai lebih dominan yang menjawab setuju dan sangat setuju dengan item pernyataan kuesioner yang dibagikan sehingga kinerja pegawai terealisasi dengan baik atau sesuai dengan tujuan instansi. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah skor tertinggi dari item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai ada dua item pernyataan yang memiliki nilai skor paling tinggi yaitu item pernyataan ke 4 dan pernyataan ke 5 masing-masing memiliki jumlah skor sebesar 199 kategori sangat tinggi. Ini artinya para pegawai bekerja memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan bahkan berdasarkan

jawaban responden lebih banyak pegawai mampu bekerja mencapai atau melebihi target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Bahkan pegawai men gerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Selain itu para pegawai mempunyai komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penyelidikan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nora Yolinza (2023). Judul penelitiannya adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang .
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan Pengembangan karir pegawai yaitu dengan cara memberikan kebijakan pengembangan karir yang lebih profesional. Semakin baik pengembangan karir pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Sidenreng Rappang. Maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain dalam penelitian ini untuk diteliti dimasa yang akan datang.

References

- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Ginting, (2021). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di Instalasi Rekam Medis RSUP H. Adam Malik dengan Metode Human Organization Technology Fit (HOT FIT). *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan*.
- Hasibuan Malayu S.P.(dalam Febrianti,N.R 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendistribusian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7, 180-181.
- Marhawati,M. (2022).Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai VariabelIntervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar=*The InfluenceofOrganizationalCultureandCompensationonEmployee Performance withMotivation as anInterveningVariableat Jala Ammari Hospital Makassar City (Doctoraldissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Mifta, M. F. S., & Makmur, M. (2023). *The effect of motivation and work experience on employee performance productivity at pt. Aman sejahtera global. Journal Management And Business*, 1(1), 71-82.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1, 241-243.
- Ramli A, Yudhistira R (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi padaPT. Informedia Solusi Humanika di Jakarta*. Seminal Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018. ISSN (p) : 2460-8696
- Sugiyono (2019,2020).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wahyudi, Putu eko,Heryanda Komang Krisna, Gede Putu jana Susila (2021) Pengaruh Pengembangan karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung CottagesRestaurant And Spa Munduk.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2, 183-203.