

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA STATISTIK DAN PERSANDIAN
KABUPATEN MAJENE**

Insyiah Syamti^{*1}, Muhammad Idris², Herry Sugeng Waluyo²

^{*1} Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ^{*1}insyiahsyamti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel merupakan semua populasi sebanyak 40 orang di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis regresi menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Selain itu ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan dengan Sig. $0,000 < 0,005$. Variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi dengan nilai *beta standardized* 0,439.

Kata kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to know and analyze influence motivation, career development, and job satisfaction in a partial and simultan as well as the most dominant variables to performance performance employees in the statistical informatics and coding department of Majene district. The population in this research were all of the employee in the statistical informatics and coding department of Majene district which consisted of 40 people and sample was selected by saturated sampling, so that all of the population takes as sample which consisted of 40 people employees in the statistical informatics and coding department of Majene district. This research used survey method with regression analysis technique, and the questionnaires as instrument with likert scaled. The result of research indicate that Motivation, Career Development, and Job Satisfaction in partial positive and significant. Additionally, all three variables in simultan positive and significant with Sig. $0,000 < 0,005$. And the most dominant variables to influence performance employees is motivation with beta standardized 0,439.

Keyword : Motivation, Career Development, Job Satisfaction, Performance Employees.

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi yang sudah dimulai sejak 2010 dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden No 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025 merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan melakukan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur.

Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Dengan birokrasi pemerintah yang profesional, diharapkan melahirkan abdi negara yang berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat, dan diharapkan akan memberikan kontribusi nyata pada capaian kinerja pemerintahan dan pembangunan nasional serta daerah.

Adapun visi reformasi birokrasi yang tercantum dalam lembaran Grand Design Reformasi Birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan kelas dunia. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia, yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke 21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025

Sumber daya aparatur yang berorientasi pada kinerja harus menjadi prioritas utama. Jika hal ini dilakukan dengan baik dan benar, reformasi pelayanan publik yang berkinerja baik pun lebih mudah dilakukan. Rasa memiliki yang rendah terhadap program reformasi birokrasi dari berbagai pihak mengakibatkan pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan beban, bukan kebutuhan, sehingga peningkatan kemampuan sumber daya manusia haruslah diperhatikan.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknik sehingga mempunyai tingkat dan hasil guna yang maksimal. Manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut tapi bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi pelaksanaan tugas pemerintahan. Dalam hal ini, peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing dengan usaha lainnya.

Sumber daya manusia yang baik dan handal akan dicapai apabila pegawai senantiasa diberikan motivasi. Motivasi sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor pendorong yang timbul dalam dirinya sendiri untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja maksimal dan berkualitas (Liana dan Rina, 2014). Oleh karena itu dalam meningkatkan motivasi karyawan demi pencapaian visi dan misi lembaga, pimpinan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang menstimulasi motivasi agar semangat para karyawan tetap stabil. Dalam kajian yang lebih mendalam terkait dengan

pengembangan Human Capital manajemen Motivasi menjadi salah satu pilar dalam konsep tersebut (Hidayat & Latief, 2018) Robbins (2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam hal fisiologis, perlindungan, sosial, dan kebutuhan akan harga diri.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan tidaklah cukup dengan hanya pemberian motivasi. Namun, perlu adanya jaminan karir yang akan meningkatkan loyalitas berlembaga dan sejalan dengan itu motivasi akan muncul dengan sendirinya. Hal tersebut telah dibuktikan oleh Ramli dan Rizki (2018) melalui penelitian yang dilakukannya dan memberikan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hakim dkk. (2018) lebih lanjut menjelaskan bahwa jaminan karir berupa pengembangan karir bagi para karyawan akan melahirkan stabilitas kerja yang baik yang sejalan dengan itu lahirnya sifat sungguh-sungguh bekerja, karena demi tercapainya arah karir yang telah direncanakan maka karyawan tersebut akan berusaha keras mencapainya. Upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan karir dijelaskan oleh Handoko (2014) yaitu dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Upaya-upaya tersebut dilakukan demi peningkatan kualitas kinerja dalam paradigma *collaborative governance*. Namun, agar kinerja tetap stabil ditengah persaingan kerja yang terus meningkat maka diperlukan respon emosional yang tetap baik disaat beban kerja yang berubah-ubah. Hal yang dapat dilakukan dijelaskan oleh Rosita dan Tri (2016) yaitu dengan menjaga kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja tersebut adalah cara menjaga kualitas kerja tetap stabil secara berkelanjutan. Oleh karena itu, atasan harus pula memperhatikan indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Indikator tersebut dijelaskan Robbins dan Judge (2012) yaitu pekerjaan, gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dibentuk melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Bidang Komunikasi dan Informatika. Peraturan Bupati Majene Nomor 38 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat daerah Kabupaten Majene. Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang berorientasi pada pelayanan khususnya pelayanan informasi publik dan pengembangan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) sangat memegang peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan informasi dan arah kebijakan pemerintah sehingga masyarakat dapat terlibat langsung dalam perencanaan pembangunan daerah.

Kenyataan yang sering dijumpai pada kebanyakan organisasi bukan hanya Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene bahwa kinerja pegawai belum maksimal ini dapat dilihat dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima oleh pegawai belum maksimal dari seharusnya yang dapat mereka terima, hal ini mungkin di sebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu yang menjadi penyebab adalah masih kurangnya pemberian tunjangan kinerja yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan dan jumlah tunjangan kinerja maupun TPP yang berbeda dengan daerah lain maupun instansi vertikal yang ada sehingga pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masih kurangnya SDM, terdapat beberapa kepala seksi yang hanya memiliki satu orang staf, ada juga yang tidak memiliki staf.

Selain itu peneliti juga mengadakan pengamatan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene dimana pegawai yang ditempatkan masih ada yang belum sesuai dengan kecakapan/keterampilan yang dimiliki sehingga pegawai tidak dapat mencurahkan kemampuan yang dimiliki. Pengembangan SDM yang masih sangat kurang berupa pelatihan sesuai bidang tugasnya menjadikan pegawai sangat lamban beradaptasi dengan posisi baru yang ditempati sehingga pegawai tidak dapat mencapai prestasi akhirnya menghambat pengembangan karirnya, sebagai contoh nyata pribadi penulis sendiri, dengan latar belakang pendidikan Teknik Sipil ditempatkan pada instansi yang seharusnya menempatkan latar belakang pendidikan komputer dan ilmu komunikasi, selain itu pegawai dengan latar belakang pendidikan berbeda dengan tupoksi instansi dapat diimbangi dengan memberi pendidikan dan pelatihan sesuai bidang tugasnya sehingga dapat beradaptasi dengan pekerjaannya.

Peneliti juga melakukan pengamatan pada kepuasan kerja, kebanyakan pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan karena sesuai dengan kompetensinya, sebaliknya jika pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensinya maka pekerjaan pegawai jadi tidak optimal bahkan terbelengkalai, sebagaimana menurut Kristianto (2011) bahwa kunci utama keberhasilan kinerja adalah dengan meningkatkan kinerja individu yang dibuktikan melalui sikapnya atas kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kenyataan ang ada bahwa sarana dan prasarana Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene sejak berdirinya tahun 2016 berlaku efektif tahun 2017 sampai sekarang masih belum memiliki gedung/kantor sendiri, saat ini menggunakan beberapa ruangan pada Kantor Sekretariat Daerah sehingga suasana kantor dianggap tidak memadai dan representatif, masih kurangnya sarana kerja seperti komputer, alat perekam, kamera dengan kualitas yang baik dan peralatan lainnya, selain itu hubungan antar rekan kerja yang kadang kurang harmonis sehingga pegawai kurang semangat dalam bekerja karena merasa kurang nyaman membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya sebagai pentingnya upaya peningkatan kinerja dan dihubungkan dengan keadaan di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene maka dilakukanlah penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene.”

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi informatika statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian mulai bulan Oktober - Desember Tahun 2019 selama kurang lebih 3 (tiga) bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang berjumlah 40 orang dengan sampel merupakan semua populasi. sebanyak 40 responden.

Analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda yang dilakukan untuk melihat pengaruh variable independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi,

pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variable dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu : motivasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan Uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh factor motivasi (X_1), Pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y), Secara parsial maka dilakukan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden yang berjumlah 40 telah mengisi kuesioner dengan 26 pertanyaan untuk mengukur motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum dianalisis lebih lanjut, dilakukan analisis deskripsi untuk hasil yang didapatkan.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No	Statistik	Jumlah Data (N)	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
1	Motivasi (X_1)	40	12	24	19,92	1,913
2	Pengembangan Karir (X_2)		12	15	13,33	,944
3	Kepuasan Kerja (X_3)		28	38	32,47	2,602
4	Kinerja (Y)		30	44	37,45	4,793

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada indikator pertanyaan terkait motivasi dan pengembangan karir memiliki nilai minimum paling rendah yaitu (12), dan kinerja memiliki nilai maksimum tertinggi (44). Faktor yang menyebabkan nilai tinggi pada variabel dapat disebabkan oleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju dan jumlah pertanyaan pada variabel. Rata-rata jumlah nilai responden kepuasan kerja dan kinerja sama-sama memiliki nilai diatas 30. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang berbanding lurus. Setelah itu dilakukan uji asumsi.

Tabel 2. Hasil Normalitas Uji Kolmogrov Smirnov

	N	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	40	0,200	terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogrov smirnov adalah:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan tersebut maka data terdistribusi normal karena nilai Sig. (0,200) $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-22,236	8,943
X ₁	1,101	0,298
X ₂	1,188	0,575
X ₃	0,675	0,208

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Berdasarkan hasil *print out* SPSS 22 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -22,236 + 1,101X_1 + 1,188X_2 + 0,675X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -22,236 nilai konstanta merupakan konstanta persamaan regresi atau disebut sebagai intersep. Konstanta persamaan regresi sebesar -22,236 yang berarti variabel Y tanpa adanya variabel X₁, X₂, dan X₃ hanya sebesar -22,236. Nilai tersebut sangatlah kecil sehingga kinerja harus didukung oleh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 1,101 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,101 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 1,101 poin.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₂) sebesar 1,188 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 1,188 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 1,188 poin.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,675 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,675 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,675 poin.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Motivasi	0,001	0,791	1,265	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,046	0,871	1,148	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,003	0,876	1,141	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4. maka diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 sehingga tidak ada penyimpangan hubungan antara variabel independen dengan model regresi, atau tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,121	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0,059	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,913	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Model regresi yang baik ditandai jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji glejser adalah jika (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel tersebut nilai Sig.> 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Nilai Durbin Watson

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,773	0,597	0,563	3,167	1,623

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai d adalah 1,623 sedangkan nilai dl dan du dapat dilihat pada tabel *Durbin Watson* dengan k (3) dan N (40) dengan signifikansi 5% dan diketahui dl= 1,3384, du= 1,658 sehingga dl (1,3384) < d (1,623) < du (1,658) sehingga tidak ada gejala autokorelasi positif. Setelah dilakukan uji asumsi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri atas uji t, uji f dan uji beta.

Tabel 7 Hasil Uji t Parsial

Model	Sig.	t _{hitung}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,001	3,693	Berpegaruh
Pengembangan Karir (X ₂)	0,046	2,064	Berpegaruh
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,003	3,243	Berpegaruh

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel motivasi (X₁) sebesar 0,001 < α (0,05). Hal ini berarti variabel X₁ memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan N= 40 sehingga t_{tabel} sebesar 1,683 maka nilai t_{hitung} variabel motivasi (3,693) > t_{tabel} (1,683) oleh karena itu variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
2. Nilai signifikansi pada variabel pengembangan karir (X₂) sebesar 0,046 < α (0,05). Hal ini berarti variabel X₂ memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan N= 40 sehingga t_{tabel} sebesar 1,683 maka nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (2,064) > t_{tabel} (1,683) oleh karena itu variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
3. Nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,003 < α (0,05). Hal ini berarti variabel X₃ memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan α = 0,05 dengan N= 40 sehingga t_{tabel} sebesar 1,683 maka nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (3,243) > t_{tabel} (1,683) oleh karena itu variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Anova

	Model	Df	Sig.	F	Keterangan
1	Regression	3	0,000	17,782	Berpengaruh

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 hasil analisa data SPSS uji anova diketahui bahwa Sig. (0,000) < 0,005 sehingga terjadi pengaruh secara simultan. Hasil Uji F dapat juga diketahui dengan nilai F_{hitung} sebesar 17,782. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 37$ sehingga ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,90$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 17,782 berarti variabel independen (X) yang meliputi supervisi akademik dan motivasi pembelajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 17,782 > F_{tabel} = 2,90$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
X ₁	0,439	0,001
X ₂	0,234	0,046
X ₃	0,367	0,003

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa diantara variabel-variabel yang meliputi motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai komunikasi informatika statistik dan persandian kabupaten majene adalah motivasi (0,439). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,773	0,597

Sumber: Lampiran Hasil Output SPSS 22

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 yang dapat diartikan bahwa variabel independen (X) yang meliputi motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai komunikasi informatika statistik dan persandian kabupaten majene sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut maka memberikan gambaran bahwa motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Secara simultan, hasil analisis juga menunjukkan bahwa

ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya akan dikaji lebih jauh ketiga variabel tersebut dalam hal pengaruh dan peranannya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika statistik dan persandian Kabupaten Majene. Selengkapnya diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai uji t diketahui bahwa sig. untuk motivasi $(0,001) > 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel motivasi $(3,693) > t_{tabel}$ $(1,683)$ oleh karena itu variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh karyawannya. Karyawan sebagai salah satu pelaksana peraturan berperan sangat besar dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Namun, kemampuan karyawan dalam mewujudkan cita-cita perusahaan sangat dipegaruhi oleh motivasi dalam dirinya. Peranan motivasi adalah menjadi sebab,serta membentuk perilaku manusia untuk selalu bekerja giat dalam usaha mencapai hasil yang optimal.

Peran penting motivasi ditunjukkan pula pada nilai *beta standardized* motivasi paling tinggi $(0,439)$ diantara variabel lainnya. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling besar. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal (Tampubolon dalam Sanjaya, 2018). Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atau prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku, sedangkan faktor internal terdiri atas keinginan untuk hidup, untuk dapat memiliki, memperoleh penghargaan, dan untuk berkuasa.

Berdasarkan kuesioner untuk mengukur motivasi yang telah diisi oleh 40 responden diketahui bahwa persentase tertinggi (42%) untuk kategori sangat setuju berada pada item empiris pertama yang berkaitan dengan faktor penghargaan “Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi.” Sedangkan untuk kategori setuju paling tinggi (80%) pada item empiris kedua yang berkaitan dengan faktor supervisi yang baik. “Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima”.

Oleh karena itu, pimpinan pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene harus senantiasa memperhatikan agar karyawan selalu termotivasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi angket yang telah disebar di 40 karyawan dan dianalisis dengan SPSS didapatkan nilai sig $0,046 < \alpha$ $(0,05)$ dan nilai t_{hitung} $(2,064) > t_{tabel}$ $(1,683)$ sehingga variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Devita (2017) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut terdiri atas faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Adanya hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor dukungan manajemen. Dukungan manajemen berkaitan dengan kinerja perusahaan, dan kinerja karyawan. Dua hal tersebut berpengaruh karena dapat membentuk sistem dan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu dukungan manajemen juga berkaitan dengan pengembangan kompetensi pekerja.

Pengembangan potensi pekerja dapat meningkat dengan pengembangan karir yang dilakukan. Sebagaimana pengembangan karir adalah usaha karyawan dalam

meningkatkan kualitas kerjanya demi mencapai rencana karir yang telah dirancangnya, dan mempersiapkan diri untuk perencanaan lebih lanjut dalam menduduki jabatan di perusahaan. Pengembangan karir meliputi perencanaan dan manajemen. Sehingga pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramli dan Rizki (2018) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta yang memberikan hasil pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja

Hasil uji t dengan SPSS 22 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai sig. $0,003 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} (3,243) > t_{tabel} (1,683)$. Adaya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat (Rahsel, 2016) bahwa kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan responnya terhadap pekerjaan. Respon yang dimaksud merupakan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang merasa terpuaskan akan berusaha keras dalam memperbaiki kerjanya sedangkan karyawan yang merasa stres atau tidak terpuaskan dengan pekerjaannya akan selalu merasa terbebani.

Kunci utama dalam meningkatkan keberhasilan kinerja menurut Kristianto (2011) adalah dengan meningkatkan kinerja individu karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan diuji dengan sikapnya yang terdiri atas kepuasan kerja dan komitmen organisasionalnya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kenyamanan atau respon positif yang timbul dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya menyediakan hal yang penting.

Kondisi pekerjaan dinilai berbeda oleh setiap individu meskipun diberikan beban kerja yang sama. Sehingga kepuasan kerja merupakan kondisi yang personal, karena hal tersebut akan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada karyawan tersebut. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya (Astie, 2011).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut, terdapat pengaruh secara parsial motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene dengan Sig. motivasi $(0,001) < 0,005$, Sig. pengembangan karir $(0,046) < 0,05$, dan Sig. kepuasan kerja $(0,003) < 0,005$. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene dengan Sig. $(0,000) < 0,005$ dan nilai $F_{hitung} = 17,782 > F_{tabel} = 2,90$. Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa diantara variabel-variabel yang meliputi motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene adalah motivasi $(0,439)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Astie. 2011. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan kepegawaian daerah kabupaten bangka tengah. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Terbuka: Pangkal Pinang.
- Devita, Maria. 2017. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 4, No. 2.
- Hakim, Yusuf Rahman., Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, dan Ella Anastasya Sinambela. 2018. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Global*. Vol. 3. No.1.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakart : Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11–30.
- Kristianto, Dian.2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 20. No. 2.
- Kristianto, Dian.2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 20. No. 2.
- Liana, Yuyuk., dan Rina Irawati. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3. No1.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*. Vol. 2, No.2.
- Ramli, Abdul Haeba., dan Rizi Yudisthira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018*. ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Ramli, Abdul Haeba., dan Rizki Yudisthira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018*. ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Semarang: Salemba Empat.

Rosita, Titik., dan Tri Yuniati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No.1.

Sanjaya, Rido. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*. Universitas Negeri Raden Intan: Lampung.

Shazadi, Irum dkk. “ Impact of Employee Motivation on Employee Performance “ Europran of Business and Management. Vol.6, No.23, 2014 (www.iiste.org/diakses 18 Aguatu 2019).

Sinambela, Lijazn Poltak. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : penerbit bumi aksara

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3es.

Singarimbun, Masri. dan Effendi. 2019. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3es.