

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH ROKAN HULU

May Syaroh¹, Seprini², Andi Afrizal³

hsbimay1@gmail.com¹, seprinimyd@gmail.com², andiafrizal07@gmail.com³

Universitas Pasir Pengaraian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan masih adanya keluhan pegawai terkait minimnya perhatian terhadap perkembangan karir serta rendahnya motivasi yang berdampak pada kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 163 responden dari populasi 271 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa 73,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengembangan karir yang terarah dan peningkatan motivasi kerja yang efektif.

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

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bidang manajemen yang khusus disebut manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana manajemen manusia berinteraksi dan berperan dalam organisasi perusahaan. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan adalah komponen MSDM. Oleh karena itu, subjek penelitian MSDM ini hanyalah masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga jika ada masalah dengan sumber daya manusia, perusahaan akan gagal. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana, tanpa sumber daya manusia, dunia usaha tidak dapat berjalan dengan baik (Harahap et al., 2023).

Adapun fenomena-fenomena yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu pada pengembangan karir, Banyaknya keluhan dari pegawai mengenai minimnya perhatian atasan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di dalam organisasi. Peluang promosi yang terbatas, kemampuan dan pendidikan pegawai yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai serta lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat pegawai memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika pegawai percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir pegawai di tubuh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dibutuhkan pelatihan dan pengembangan kerja, baik dari segi kemampuan maupun pengetahuan baru bagi

karyawan guna tercapainya target-target suatu pekerjaan atau tugas tertentu oleh karyawan. Selain diberikan pelatihan dan kemampuan kompetensi terhadap karyawan, peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan juga bisa dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi ini juga akan memberikan rasa kepada karyawan bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Muhammad Gandung, S. (2021) dalam jurnalnya menyatakan “Motivasi atau daya pendorong yang diberikan kepada karyawan dari atasan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai asset yang membantu mengembangkan dan memajukan perusahaan. (Ajijah et al., 2021)

Berdasarkan Analisis Observasi di Objek Penelitian yang telah dilakukan ditemukan fenomena-fenomena pada Kinerja Pegawai seperti: Sering kali pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga kepemimpinan yang buruk atau tidak efektif bisa mengarah pada kebingungannya pegawai, ketidakjelasan tujuan, atau bahkan konflik. Hal ini dapat menurunkan kinerja dan produktivitas pegawai di kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

Kabupaten Rokan Hulu merupakan hasil pemekaran kabupaten Kampar yang diselenggarakan pada tanggal 12 oktober 1999, sesuai dengan UU nomor 53 tahun 1999 dan UU No.11 tahun 2003 tentang perubahan UU RI No.53 tahun 1999, yaitu berdasarkan keputusan mahkamah konstitusi No.010/PUU-1/2004, tanggal 26 Agustus 2004. Kabupaten yang diberi julukan sebagai Negeri Seribu Suluk ini 85% terdiri dari dataran dan 15% rawa-rawa dan perairan. Rokan Hulu merupakan Kabupaten di Provinsi Riau, yang terletak di Barat Laut Pulau Sumatra pada 1000 - 1010 52' Bujur Timur dan 00 15' -10 30' Lintang Utara.

Motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu, tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi adalah terdiri 2 (dua) unsur. Unsur pertama adalah berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation).

Adapun fenomena-fenomena yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu pada Motivasi Kerja yaitu : Pegawai dengan motivasi rendah berkecenderungan lalai dalam tugas kerja, seperti tingkat ketidakhadirannya tergolong tinggi dan kinerja pegawai tidak cukup optimal. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang menurun, penurunan produktivitas, dan ketidakselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Dibawah ini adalah data jumlah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Data PNS dan Non PNS

No	Studi Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	91
2	NON PNS	162
3	PPPK	18
Total		271

Sumber: Data Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah data pegawai berdasarkan studi kepegawaian pada kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu yaitu pegawai PNS berjumlah 91 orang

sedangkan jumlah studi kepegawaian berdasarkan Non PNS/ kontrak berjumlah 162 orang dan jumlah pegawai berdasarkan pppk /p3k berjumlah 18 orang sehingga lebih dominan pada kepegawaian Non pns tentunya akan mempengaruhi kemajuan instansi.

Dengan adanya fenomena yang terjadi pada Kantor Seretariat Daerah Rokan Hulu , Berdasarkan hasil data diatas maka peneliti tertarik meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi Kerja Untuk Menjaga Ketahanan Pangan di Kantor Sekretariat

1. Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka dalam mendeskripsikan data penelitian. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah yang terletak pada Jl. Komplek perkantoran pemda rohul, pematang berangan, kec. Rambah, kabupaten rokan Hulu, riau kode pos 28558.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu dengan jumlah populasi 271 pegawai sebagai populasi, penentuan sampel menggunakan purposive sampling dan diperoleh sebesar 163 sampel. Berikut adalah data karakteristik umum responden penelitian yang meliputi usia, jenis kelamin, status kepegawaian dan lama bekerja

Usia

karakteristik umum responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 36 –45 tahun, yaitu sebanyak 58 orang (35,6%). Kemudian diikuti oleh responden yang berusia 25–35 tahun sebanyak 57 orang (35,0%). Responden yang berusia di bawah 25 tahun dan di atas 45 tahun masing-masing berjumlah 24 orang (14,7%).

Jenis Kelamin

diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 89 orang (54,6%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 74 orang (45,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam kegiatan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu cukup dominan.

Status Kepegawaian

mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 119 orang (73,0%). Sementara itu, pegawai dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 25 orang (15,3%), dan pegawai Non-PNS sebanyak 19 orang (11,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai tetap yang telah memiliki status kepegawaian formal, sehingga diharapkan memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup dalam menanggapi variabel-variabel penelitian seperti pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

Lama bekerja

sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 70 orang (42,9%). Responden yang telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun berjumlah 40 orang (24,5%), diikuti oleh mereka yang bekerja selama 6 hingga 10 tahun sebanyak 39 orang (23,9%). Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tercatat sebanyak 14 orang (8,6%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pengembangan karir, motivasi kerja, serta kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel X1 (Pengembangan Karir) menunjukkan nilai minimum sebesar 1,33 dan maksimum 5,00. Nilai rata-rata (mean) dari variabel ini adalah 4,1953, dengan standar deviasi sebesar 0,44698. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap pengembangan karir di lingkungan kerja mereka, dengan persepsi yang relatif konsisten di antara responden.

Sementara itu, variabel X2 (Motivasi Kerja) memiliki nilai minimum sebesar 2,29 dan maksimum 5,00, dengan nilai rata-rata sebesar 4,2331 dan standar deviasi sebesar 0,38644. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja responden secara umum juga berada pada kategori tinggi. Dengan nilai rata-rata yang hampir setara dengan variabel kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang penting dan cukup merata dirasakan oleh para responden.

Untuk variabel Y (Kinerja Pegawai), nilai minimum tercatat sebesar 2,42 dan nilai maksimum sebesar 5,00. Rata-rata nilai kinerja pegawai mencapai 4,2326, sementara standar deviasi sebesar 0,35998. Ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja pegawai tergolong tinggi, dengan variasi jawaban yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel pengembangan karir, yang berarti persepsi responden terhadap kinerja pegawai cenderung seragam.

Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus Corrected Item Total dengan taraf signifikan sebanyak 5% ($\alpha=0,05$) yang artinya item dianggap valid jika nilai berkorelasi signifikan terhadap skor total. Hasil dari penelitian ini terhadap indikator dari setiap variabel.

Hasil Uji Validitas, Seluruh item pada variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,153$, artinya semua item valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel ini memiliki hubungan yang cukup kuat dengan keseluruhan konstruk pengembangan karir, sehingga mampu mencerminkan secara konsisten persepsi responden terhadap karir.

Dari 11 item pada variabel Motivasi Kerja (X2), memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,153$, sehingga semua item dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel memiliki hubungan yang kuat dengan keseluruhan konstruk motivasi kerja. Seluruh item dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,153, sehingga semua item dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk kinerja pegawai secara baik dan konsisten dalam persepsi responden. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang diberikan kepada 163 responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas rtabel (0,153), sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan internal consistency. Batasan nilai pada uji reliabilitas adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 maka nilainya kurang reliabel atau tidak konstan. Berikut ini disajikan tabel yang memperlihatkan hasil uji reliabilitas dari butir-butir pernyataan responden: Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Pengembangan Karier (X1) yang terdiri dari 6 item pernyataan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,647. Nilai ini berada dalam kategori cukup reliabel, karena berada di antara rentang 0,60 – 0,70 sesuai dengan standar reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian sosial.

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) yang terdiri dari 11 item pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,760. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data, karena mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 14 item pernyataan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,820. Nilai ini berada di atas 0,80 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi dan sangat konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Oleh karena itu, instrumen pada variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel, dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan dalam tabel 4.10, diketahui bahwa kedua variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk Pengembangan Karir sebesar 5,289 dengan nilai signifikansi 0,000, dan t hitung untuk Motivasi Kerja sebesar 8,595 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, baik pengembangan karir maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi perhatian terhadap pengembangan karir dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS for Windows versi 27. Berdasarkan data dari 163 responden, berikut adalah hasil yang didapat.

Ui Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan pada tabel 4.11, diketahui bahwa:

H1: Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Diterima

Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,968 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 15,815 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan

bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05. Nilai koefisien beta standar sebesar 0,780 juga mencerminkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Diterima

Hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 5,289, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu pula variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t sebesar 8,595, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa secara parsial, baik pengembangan karir maupun motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar dengan nilai B sebesar 0,521 dibandingkan Pengembangan Karir (X1) dengan nilai B sebesar 0,277. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu dibandingkan dengan Pengembangan Karir.

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel korelasi 4.12, dapat dijelaskan hubungane natar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,780 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik program pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,780 (X1) dan 0,778 (X2) dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,732, yang berarti bahwa 73,2% variasi atau perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Sementara itu, sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, atau faktor individu lainnya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,729 juga menunjukkan bahwa model regresi ini tetap stabil dan baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan sampel penelitian. Sedangkan nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0,18749 menunjukkan bahwa penyimpangan antara nilai aktual dan nilai prediksi relatif kecil, sehingga model ini cukup akurat dalam memprediksi kinerja pegawai berdasarkan pengembangan karir dan motivasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Hal ini dapat dijelaskan dan dikuatkan oleh teori serta hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pendapat Marpaung et al. (2019) bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan. Karyawan yang mendapatkan perhatian terhadap perkembangan kariernya cenderung memiliki motivasi dan loyalitas lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Balbed & Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg tentang Two-Factor Theory, di mana motivasi internal seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

Sesuai dengan pendapat Anshari et al. (2022), motivasi kerja adalah faktor penting dalam menentukan kinerja manusia. Ketika pegawai merasa dimotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dan produktivitas yang optimal.

Penelitian dari Ajijah et al. (2021) juga menguatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang merupakan salah satu indikator utama dari kinerja.

3. Pengaruh Simultan Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh simultan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang signifikan menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi. Strategi pengembangan karir tanpa dukungan motivasi yang memadai tidak akan efektif. Sebaliknya, motivasi tinggi tanpa adanya jalur karir yang jelas bisa menimbulkan kekecewaan. Hal ini selaras dengan pendapat Sari et al. (2023) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengembangan karir dan motivasi kerja.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa 73,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Ini merupakan angka yang cukup tinggi dan memperkuat bukti bahwa keduanya merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, semakin bagus tingkat pengembangan karir yang diperoleh pegawai, maka semakin bagus pula tingkat kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y).

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan motivasi kerja terutama dalam peningkatan kinerja yang dilakukan pegawai akan memperkuat kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang jelas antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y).
3. Pengembangan karir dan Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin bagus pengembangan karir yang diperoleh pegawai maka akan semakin bagus kinerja pegawai. Sebaliknya semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai di Kantor sekretariat daerah rokan hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). *JurnalPublisitas*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Anwar¹, Perkasa², D. H., Harini³, H., Parashakti⁴, R. D., & Wuryandari⁵, N. E. R. (2023). BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, S. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Hayati, U., Riadi, S. S., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan *Jurnal Ilmu Manajemen ...*, 1(1), 125–137.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., Anshori, M. I., Madura, U. T., Jl, A., Telang, R., Indah, P. T., Kamal, K., & Bangkalan, K. (2024). *JMBE+Vol+2+no+1+Januari+2024+hal+39-54*. 2(1).