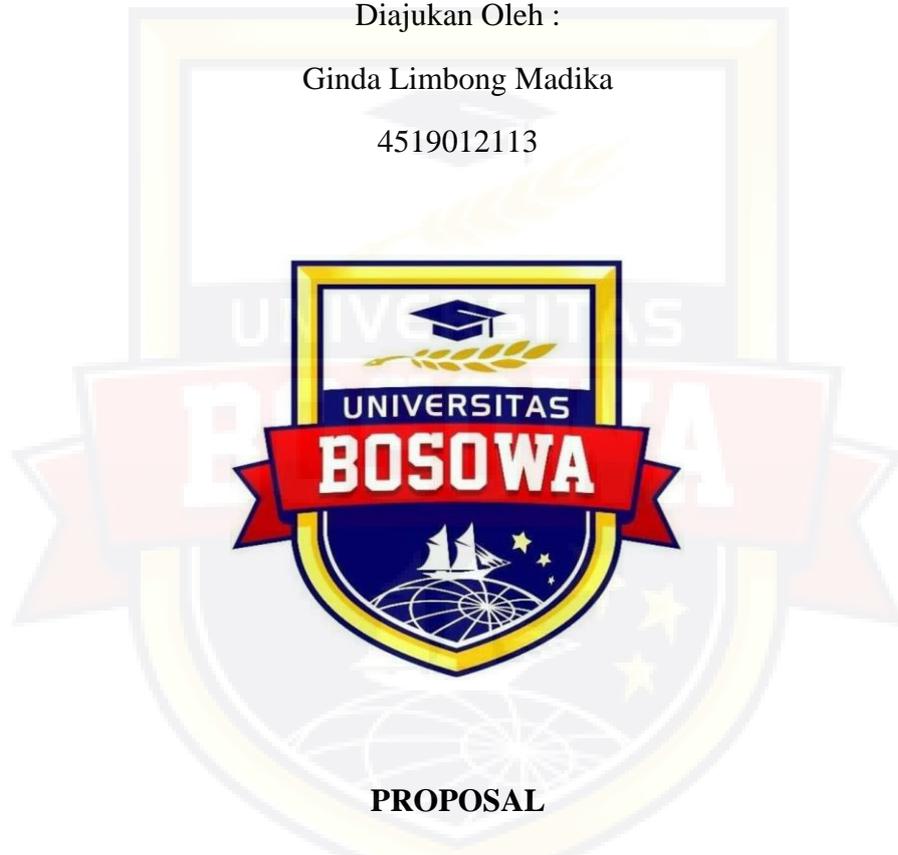


SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD
KABUPATEN TANA TORAJA

Diajukan Oleh :

Ginda Limbong Madika

4519012113



PROPOSAL

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja

Nama Mahasiswa : Ginda Limbong Madika

Nomor Stambuk : 4519012113

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

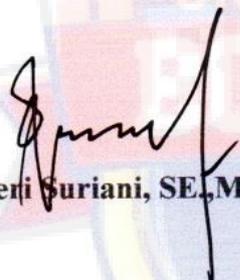
Program Studi : Manajemen

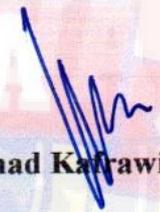
Tempat Penelitian : Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

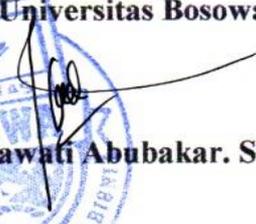

Dr. Serli Suriani, SE.,M.SI


Dr. Muhammad Karawi Yunus, SE.,M.M

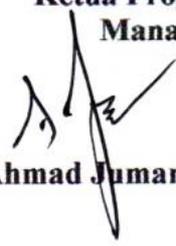
Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonom Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE.,M.M, CSBA

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Ahmad Jumarding, SE.,M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ginda Limbong Ma'dika
Nim : 4519012113
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Pengembangan Karir dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar,
Mahasiswa yang bersangkutan



Ginda Limbong Ma'dika

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, berkat dan anugerah yang luar biasa selama mengerjakan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN TANA TORAJA ” , sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program sarjan (SI) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus tulisnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar. S.E., M.M.,SCBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Indrayani Nur,SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding.SE.,MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Ibu Dr. Seri Suriani. SE.,M.SI selaku Pembimbing 1 dan Bapak Dr. Muhammad Kafrawi Yunus, SE.,M.M selaku Dosem Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi s memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bertambah.
7. Kepada Nim 4519012113 terimah kasih atas bantuan yang banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis dalam penulisan skripsi selama ini.

8. Kepada kedua orang tua penulis, Abraham Tandi Puang Dan Yohana Mesa Ewanan, yang selalu memberikan dukungan , kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah besar dalam hidup. Penulis berhadap dapat menjadi anak yang bisa membanggakan.
9. Kepada adik penulis tercinta, Ginka Piran Ma'dika, Ginal Sandro Ma'dika, Gender Ma'dika dan Gugur Ma'dika, terimakasih atas doa dan segala dukungan.
10. Seluruh teman teman penulis, yang sudah membantu dalam penyelesaian skripsi penulis.
11. Kepada semua pihak yang yang tidak sempat penulis tulis satu persatu terimakasih telah mendukung, memotivasi, mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, Semoga Allah memberikan dan membalas kebaikan kalian semua.

Skripsi ini jauh jauh dari sempurna, Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini. sepenuhnya menjadi tanggungjawab penelitian dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala dari Allah Amin.

Makassar, 20 Juli 2023

Penulis

Ginda Limbong Ma'dika

MOTIVASI PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN TANA TORAJA

Oleh

Ginda Limbong Ma'dika
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linear berganda untuk mengukur intensitas hubungan antara variabel independen dan dependen. Kemudian metode statistik yang digunakan adalah uji parsial (T) untuk menguji pengaruh secara parsial (F) untuk menguji pengaruh secara simultan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan komitmen secara parsial (T) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil dengan koefisien determinasi 92,1% artinya keseluruhan variabel bebas memiliki hubungan secara tidak bersama sedangkan 7,9% berasal dari variabel luar penelitian.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karir, komitmen dan kinerja pegawai

**CAREER DEVELOPMENT MOTIVATION AND COMMITMENT TO
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TANA TORAJA DISTRICT DPRD
OFFICE**

By
Ginda Limbong Ma'dika
Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Bosowa University

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, career development, and the ratio on employee performance at the Tana Toraja district DPRD office. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis methods to measure the intensity of the relationship between the independent and dependent variables. Then the statistical method used is the partial test (T) to test the effect partially (F) to test the effect simultaneously. Data was obtained by distributing questionnaires to 35 respondents. The results of this study indicate that motivation, career development, and commitment partially (T) have no positive and significant effect on employee performance in DPRD employees of Tana Toraja Regency. The results of the simultaneous test (F) show that motivation, career development and commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Tana Toraja Regency DPRD office. Thus the factors that affect employee performance show results with a coefficient of determination of 92.1% meaning that all independent variables have a non-concurrent relationship while 7.9% comes from variables outside the study.

Keywords: *motivation, career development, employee commitment and performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Lingkup Penelitian	4
F. Sistematika Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Motivasi	8
3. Pengembangan Karir.....	13
4. Komitmen.....	16
5. Kinerja Pegawai	22
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	31

C. Populasi Dan Sampel	31
D. Instrumen Penelitian	32
E. Variabel Penelitian	33
F. Jenis Dan Sumber Data	33
G. Teknik Pengumpulan Data	34
H. Teknik Analisis Data	34
I. Definisi Operasional	37
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
B. Hasil Pengujian Hipotesis	46
C. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Definisi Operasional	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.4	Karakteristik Masa Kerja Responden	48
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja	49
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir Pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja	50
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja	51
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Hasil Penelitian	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji T)	57
Tabel 4.14	Uji Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	29
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	66
Lampiran 2 Frekuensi Statistik	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja dalam pengembangan karir yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi pengembangan karir memberikan dukungan dari atau luar didalam diri seseorang dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasarnya. Untuk mencapai suatu sasaran yang diinginkan diperlukan sebuah motivasi kerja dari seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja dan prestasinya demi pengembangan karirnya dimasa depan.

Kinerja disebut juga prestasi kerja ialah merupakan hasil tingkat pencapaian seseorang atau keseluruhan dalam periode tertentu pada pelaksanaan tugas dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar hasil kerja, target kriteria yang telah terlebih dahulu ditentukan dan disepakati bersama (K Yunus, 2023). Upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya pelatihan pegawai secara teknis. Pelatihan merupakan cara efektif untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai mendapatkan skill yang diperlukan. Tidak hanya pelatihan yang dilakukan tetapi perlu adanya ketersediaan sumber daya.

Ketersediaan sumber daya sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Setiap sumber daya manusia (SDM) dalam bekerja harus memiliki komitmen dan pengembangan karir yang jelas. Dengan jenjang karir yang jelas dan terencana akan memberikan kepuasan kepada pegawai, serta kepuasan kerja yang tinggi jelas akan membuat pegawai bekerja lebih giat sehingga kinerja yang dimiliki pegawai semakin meningkat dan pada akhirnya akan berimbas pada jenjang karirnya.

Didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadikan pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan pada kinerja pegawai.

Khususnya pada era globalisasi ini kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sangat penting untuk diperbincangkan selain itu, pengembangan karir dan masalah komitmen mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Sekretariat DPRD Kabupaten Tana Toraja mempunyai tugas dan perhatian yang cukup besar dalam pengembangan karir yang sangat dibutuhkan pegawai karena dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengembangan karir sekretariat DPRD Kabupaten Tana Toraja salah satunya adalah melakukan penilaian prestasi kerja namun berdasarkan pernyataan dengan pegawai mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimana atasan

sering membeda bedakan pegawai dalam melakukan penilaian prestasi kerja sehingga pegawai malas berkerja dan tidak mematuhi aturan atasan, hal ini menyebabkan rendahnya komitmen kerja pegawai serta menurunkan kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada motivasi pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil topik masalah yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Pengembangan Karir, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja** ”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari pengaruh motivasi pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja ?
- 2) Apakah komitmen kerja memengaruhi kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja?
- 3) Apakah pengaruh motivasi pengembangan karir dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana komitmen pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.
- 3) Untuk mengetahui sejauh mana motivasi pengembangan karir dan komitmen berkontribusi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memberikan ilmu, wawasan dan informasi yang dapat diimplementasikan bagi penulis.
2. Bagi Perusahaan/instansi, penelitian ini dijadikan sebagai acuan perusahaan agar dapat mempertahankan karyawannya.
3. Bagi Almamater, hasil penelitian ini diharapkan agar memberi tambahan ilmu khususnya bagi Mahasiswa Manajemen yang berfokus pada Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan referensi di perpustakaan bagi mahasiswa yang lainnya

E. Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono (2008: 36) menyatakan

bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu pegawai yang mencakup Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja . Adapun penelitian akan dilaksanakan padabulan Maret sampai dengan bulan April Tahun 2023.

Jadi dalam penelitian ini terdapat variabel Independen (variabel mempengaruhi) dan Dependen (variabel dipengaruhi) Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari Variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Komitmen terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi Linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu Motivasi (X1) pengembangan karir (X2) Komitmen (X3) terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja pegawai

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian mengenai pengaruh Motivasi Pengembangan Karir dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja umumnya terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab terdahulu yang mendahului yang menguraikan latar belakang penelitian, rumjusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ,lingkup

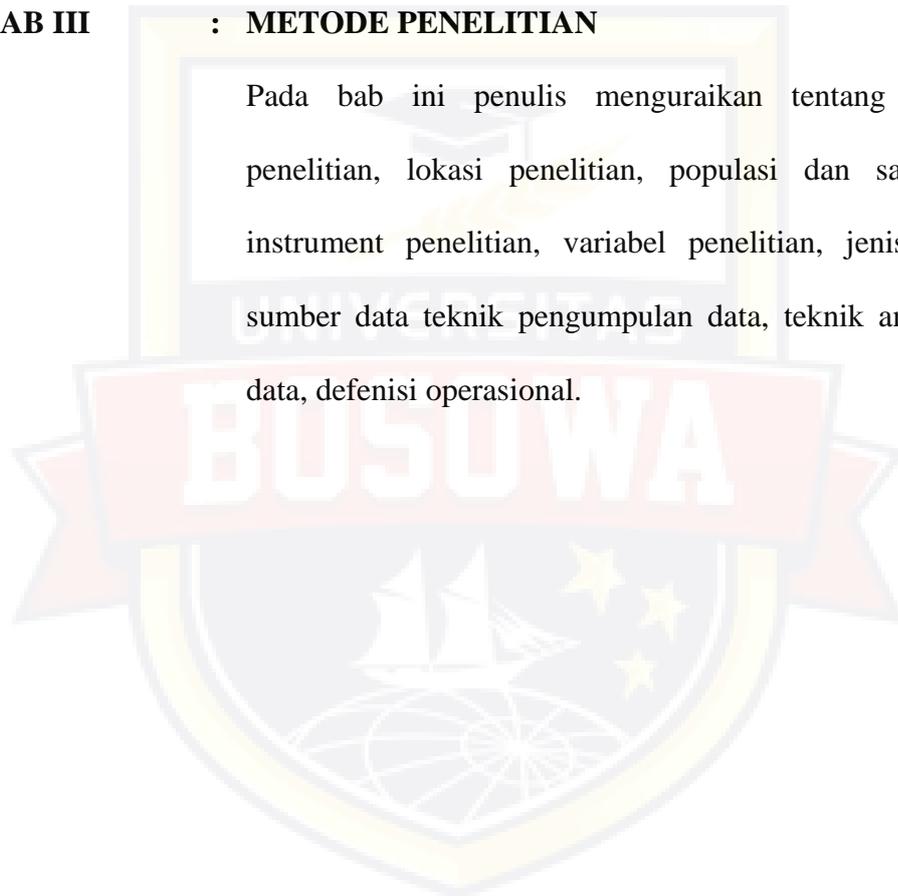
penelitian, serta sistematika pembahasana.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kajian teori dan kerangka piker yaitu deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka piker, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, teknik analisis data, defenisi operasional.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan atau instansi pemerintahan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan atau instansi pemerintahan. Menurut Sutrisno (2016) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Handoko (2015) manajemen sumber daya manusia adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan defenisi-defenisi yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa SDM merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur SDM yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan atau instansi pemerintahan

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Rivai (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi sehingga produktivitas kerja meningkat. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.
- 5) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- 6) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- 7) Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi bisa diartikan sebagai pemberian dorongan, atau hal yang mengakibatkan dorongan atau situasi yang mengakibatkan dorongan. Bisa pula diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Irham Fahmi (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan perilaku yang bekerja dalam mencukupi keperluan-keperluan yang diinginkan.

Sedangkan pendapat Wibowo (2016) motivasi adalah dorongan serangkaian prosedur perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Kemudian Edy Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam bekerja. Berdasarkan pendapat Stephen P. Robbins (2015) bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan berdasarkan pendapat Hasibuan Malayu S.P (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi Pengembangan karir bisa diartikan sebagai aktivitas kepegawaian dalam membantu pegawai dalam mempersiapkan masa depan pada tempat mereka bekerja nantinya.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan beberapa jabatan pekerjaan yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan, mulai dari jabatan yang paling rendah sampai jabatan yang paling tinggi. Menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli di atas, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi pengembangan karir ialah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu atau

dorongan yang memancing seseorang untuk ikut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pengembangan karir seorang pegawai meliputi dua faktor yaitu:

1. Faktor internal, yaitu motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang pegawai yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

c. Indikator motivasi Pengembangan karir

Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa motivasi pengembangan karir ialah keadaan yang mendorong seorang untuk mencapai prestasi secara maksimum. Adapun indikator yang dipakai dalam variabel ini yaitu:

- 1) Penghargaan diri, Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- 2) Kekuasaan, Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- 3) Kebutuhan Keamanan Kerja, Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

d. Tujuan motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, berpikir, dan berperilaku dengan cara tertentu. Tujuan motivasi dapat bervariasi tergantung pada individu atau situasi, tetapi beberapa tujuan motivasi umum meliputi:

1. Meningkatkan kinerja: Motivasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja, di sekolah, atau dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan memotivasi seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik, kualitas pekerjaan atau prestasi akademis dapat meningkat.

2. Mencapai tujuan pribadi: Motivasi membantu seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, baik itu terkait dengan karier, kehidupan keluarga, atau hobi. Dorongan ini dapat membantu mengatasi rintangan dan tantangan yang mungkin terjadi di sepanjang jalan.
3. Meningkatkan semangat dan kebahagiaan: Motivasi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat dan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi untuk mencapai sesuatu yang dianggap berharga, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan diri mereka sendiri.
4. Mengatasi rintangan: Motivasi membantu seseorang untuk tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan atau rintangan. Dorongan ini bisa menjadi kekuatan yang kuat untuk tidak menyerah dan terus berjuang.
5. Meningkatkan produktivitas: Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dapat meningkatkan fokus dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaan atau aktivitas yang sedang mereka lakukan.
Mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi:
6. Motivasi dapat membantu seseorang untuk terus belajar dan berkembang sebagai individu. Dorongan untuk mencapai sesuatu yang lebih baik atau lebih tinggi bisa menjadi katalisator bagi pertumbuhan pribadi.

3. Pengembangan karir

a. Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir bisa diartikan sebagai aktivitas kepegawaian dalam membantu pegawai dalam mempersiapkan masa depan pada tempat mereka bekerja nantinya. Sinambela (2016) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan beberapa jabatan pekerjaan yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan, mulai dari jabatan yang paling rendah sampai jabatan yang paling tinggi. Menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.. Sedangkan menurut mangkunegara (2012) pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir

b. Tujuan pengembangan karir Menurut Mangkunegara (2015) tujuan pengembangan karir adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab social
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
- 7) Mengurangi turn over dan biaya ke pegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

10) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja, merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seseorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir .
- 2) Eksposur, manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pelkerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
- 3) Jaringan kerja, berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan karirnya.
- 4) Kesetiaan terhadap organisasi, level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempanya bekerja pertama kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan.
- 5) Pembimbing dan sponsor, adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai

dalam upaya pengembangan karirnya. Mentor adalah seseorang didalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

- 6) Peluang untuk tumbuh, pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, missal melalui pelatihanpelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

d. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator menurut (Veithzal Rivai, 2015) untuk mengukur pengembangan karir dan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan karir, yaitu membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril, yaitu dimana perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan mengembangkan kemampuan kinerja pegawai untuk menguji posisi jabatan/karir yang disediakan oleh perusahaan. Dukungan perusahaan dalam bentuk materil, yaitu dimana perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung jabatan pegawai.
- 3) Pelatihan, yaitu meningkatkan kemampuan/ketrampilan pegawai dalam bidang operasional.
- 4) Perlakuan yang adil dalam berkarir, yaitu memberikan kesempatan berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya.

- 5) Informasi karir, yaitu memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan karirnya.
- 6) Promosi, yaitu memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
- 7) Mutasi, yaitu memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.
- 8) Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat, yaitu penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.
- 9) Pengembangan tenaga kerja, yaitu memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

4. Komitmen

a. Pengertian komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi, (Kast, Fremont, dan James, 1996: 714)

Menurut Sopiah (2008: 156) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Definisi komitmen karyawan menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja.

Sementara Mowday dkk dalam Ansel & Wijono (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari tokoh-tokoh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun

b. Bentuk Komitmen Karyawan

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen karyawan yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen dalam Marianti (2014) :

- 1) Komitmen afektif Komitmen afektif (Affective Commitment) merupakan keterikatan pegawai terhadap organisasi secara emosional

yang diartikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan 11 individu dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memang menginginkannya dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi.

- 2) **Komitmen normative** Komitmen normatif (Normative Commitment) berkaitan dengan adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (ought to) bertahan di organisasi. Komitmen normatif dapat berkembang di organisasi jika organisasi menyediakan balas jasa ia di depan, misalnya dengan membiayai kuliah atau pelatihan karyawan, karyawan yang menyadari pengorbanan, ia organisasi dapat merasakan hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga menyebabkan rasa wajib (obligation) bagi karyawan untuk membalas pengorbanan itu dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi.
- 3) **Komitmen berkelanjutan** Komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment) terkait dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi. Komitmen ini merefleksikan besarnya biaya yang harus ditanggung dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi, sehingga segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas. Biaya yang timbul karena

meninggalkan organisasi cenderung agak berbeda bagi setiap individu. Dalam hal ini individu memutuskan menetapkan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (need to). Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung berbeda untuk tiap individu.

c. Indikator komitmen

Meyer dan Allen dalam Widyanto dkk (2013) mendefinisikan komitmen perusahaan sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan:

- 1) Meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki oleh perusahaan.
- 2) Kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan.
- 3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Meyer dan Allen dalam Widyanto dkk (2013) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen perusahaan akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen perusahaan yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan

untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Luthans (2006) komitmen perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari perusahaan tertentu;
- 2) Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama perusahaan;
- 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan tersebut.

d. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap perusahaan menurut Mowday yang dikutip oleh Maulidyansah (2015) adalah sebagai berikut.

- 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen perusahaan. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen perusahaan, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen perusahaan yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen perusahaan.

- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap perusahaan. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap perusahaan, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- 3) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas. 4) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Stum yang dikutip oleh Sopaih (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, sebagai berikut:

- 1) Budaya keterbukaan Pelaksanaan budaya keterbukaan sangat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin perusahaan dalam menciptakan budaya keterbukaan dalam organisasi perusahaan.

- 2) Keterlibatan Kerja Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan anggota yang lain. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan anggota adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama
- 3) Arah Organisasi Komitmen kerja terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dengan organisasi.
- 4) Penghargaan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawan.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja merupakan pencapaian yang didapat oleh seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah

diamanahkan kepadanya. Dalam merampungkan kewajiban seorang seharusnya mempunyai rasa kesediaan serta tingkat keahlian yang harus dimiliki. Kesanggupan serta keterampilan seorang tidak akan baik dalam melakukan suatu kewajibannya apabila tidak mengerti dengan apa yang akan dikerjakan serta bagaimana cara dalam mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat Sinambela, et al (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai keterampilan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu. Sedangkan berdasarkan Simamora (2017) mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada kemampuan pencapaian tugas-tugas yang membangun sebuah pekerjaan pegawai. Puji Hartatik (2014) menjelaskan pengertian kinerja adalah keterampilan atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi, dalam melakukan fungsi, tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan operasional perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai secara kuantitas maupun kualitas oleh pegawai yang telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Jenis-jenis kinerja pegawai

Berdasarkan pendapat dari Kasmir (2016) menjelaskan dalam penerapannya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja individu, kinerja individu ialah kinerja yang didapatkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2) Kinerja kelompok, kinerja kelompok adalah kinerja keseluruhan pegawai yang ada didalam suatu perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut mangkunegara (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaannya sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator Kinerja pegawai Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan, Kesetiaan pegawai dalam bekerja, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesanggupan pegawai menjaga dan

membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

- 2) Prestasi kerja, Prestasi kerja dapat menilai pencapaian baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari pekerjaannya.
- 3) Kejujuran, Kejujuran pegawai dalam melakukan tugastugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain.
- 4) Kedisiplinan, Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas, Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas nya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih bermanfaat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Samsul Rizal, H. Sanusi, Suriati 2018	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa Di Kabupaten Gowa	Kompetensi (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap
2.	Shaputra, Angga Rahyu, Hendriani, Susi. (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di PT. Bank Sumut Cabang Medan	Pengembangan karir(X1) kompensasi(X2) komitmen (X3) Kepuasan kerja (Y)	Regresi linear berganda	1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3.	Darmawan, Didit. 2016	Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	Motivasi kerja (X1) komitmen organisasi (X2) Budaya organisasi (X3) Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	1) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan 2) Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh pada Kepuasan Kerja karyawan 3) Komitmen kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh pada Kepuasan Kerja pegawai

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Motivasi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai

Motivasi Pengembangan karir dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat karena dengan adanya motivasi pengembangan karir dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan pegawai yang akan meningkatkan kinerja serta karirnya kejenjang yang lebih tinggi. Desi Permatasari dan Yeki candra (2020) mengemukakan bahwa Motivasi pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi pengembangan karir organisasi akan mengembangkan kinerja dan kreativitas pegawai dalam bekerja.

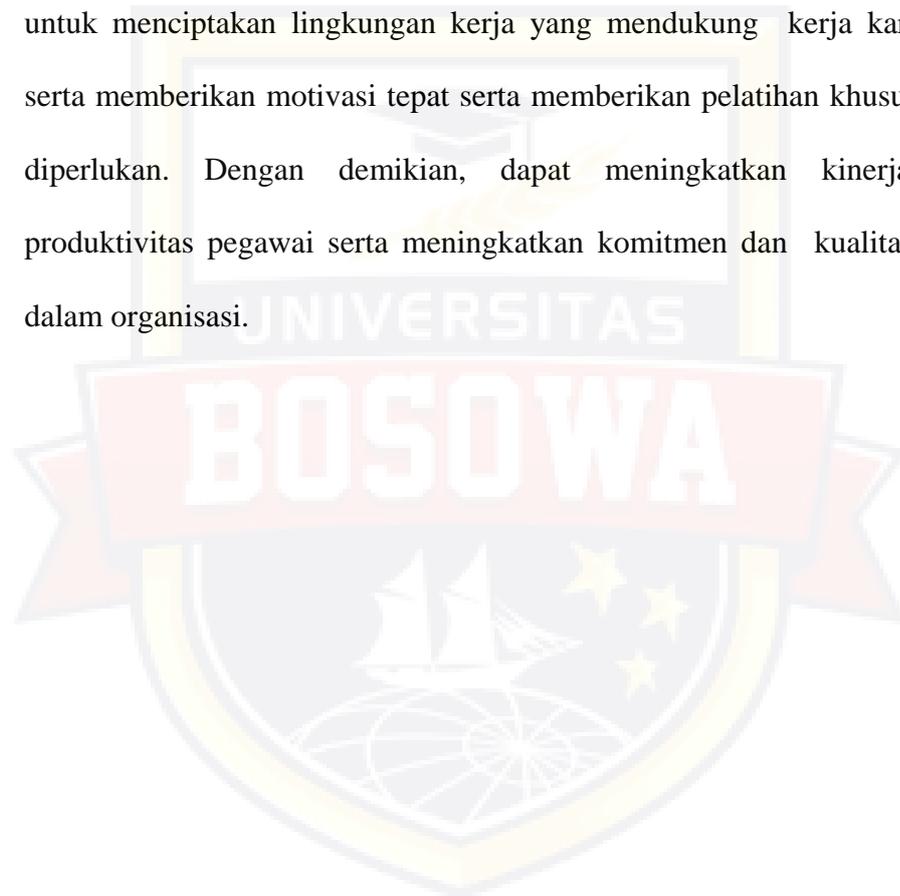
2. Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Komitmen kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

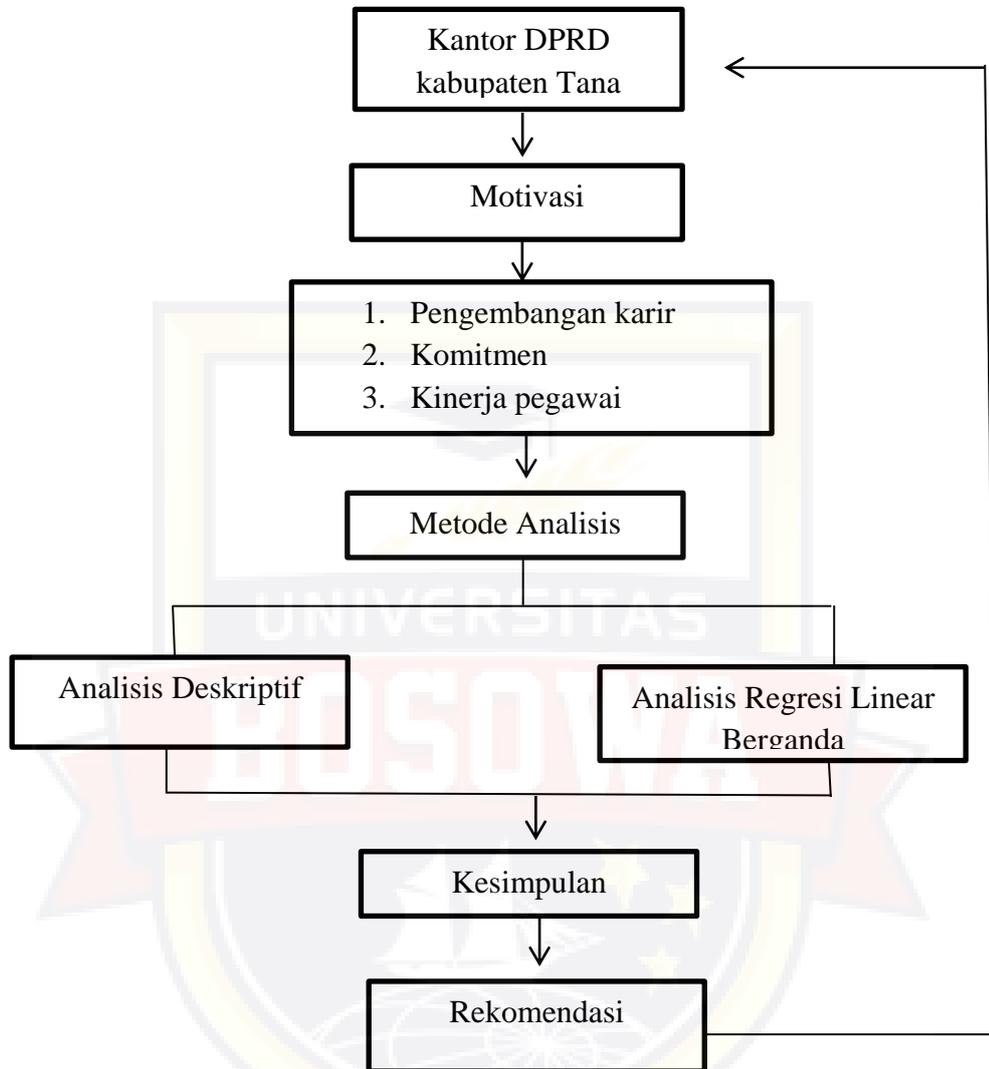
3. Hubungan motivasi pengembangan karir dan Komitmen terhadap kinerja pegawai.

Motivasi pengembangan karir dan komitmen memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja pegawai. Karyawan memiliki komitmen tinggi dengan, cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dengan adanya motivasi pengembangan karir dapat

menciptakan kinerja pegawai dengan baik, sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan kinerja mereka. Namun Kurangnya motivasi pengembangan karir juga dapat menyebabkan karyawan kurang kurang berdedikasi dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja karyawan serta memberikan motivasi tepat serta memberikan pelatihan khusus yang diperlukan. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta meningkatkan komitmen dan kualitas kerja dalam organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka:

- H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja .
- H2: Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.
- H3: Diduga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja
- H4: Diduga motivasi, pengembangan karir dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Creswell (2014) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau actual.

Menurut sugiyono (2012) deskriptif merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja Jl. Sultan Hasanuddin No.2A, Bombongan, Kec.Makale, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, 91817

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 67) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 35 orang.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian yang terdiri dari tes, kuesioner, wawancara, dan observasi. Instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dalam sebuah penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, tes, atau dokumentasi.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, objektivitas, dan kepraktisan agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan akurat. Penggunaan instrumen penelitian yang tepat dapat membantu peneliti memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah atau tujuan penelitian dengan lebih akurat dan obyektif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja berupa dokumentasi dan koesioner.

E. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab atau munculnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, pengembangan karir dan komitmen.

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Kuantitatif

Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang disebar pada pegawai kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas :

b. Data Primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh 35 dengan cara memberikan daftar pertanyaan (questionnaire) dan melakukan wawancara (interview).

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data berbagai keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Sugiyono (2017:199) kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Kuantitatif

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji kualitas Variabel penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), serta uji asumsi klasik yang akan diolah menggunakan salah satu program pengolah angka variabel yaitu SPSS versi 21.

1) Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui keakuratan dan ketepatan data yang telah dikumpulkan. Cara pengujian data ini dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapatkan dari kuisisioner yang telah di isi oleh responden.

a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dapat dipercaya kebenarannya. Valid berarti instrument tersebut layak digunakan

untuk mengukur fenomena atau variabel yang sedang diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran data tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran berkali-kali terhadap gejala yang sama yang diukur dengan alat yang sama untuk menunjukkan sejauh mana konsistensi kualitas sebuah data.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2017:275).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pengawai

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel Independen

X1 = motivasi

X2 = pengembangan karir

X3 = komitmen

e = Term of Error

3. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Pengetahuan (X1), Sikap (X2) dan *Locus of Control* (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu perilaku manajemen keuangan (Y) dengan ketentuan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.

Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau sebaliknya.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu pengetahuan (X1), Sikap (X2) dan *Locus Of Control* (X3) secara Bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Perilaku Manajemen Keuangan (Y). Dengan ketentuan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Dan sebaliknya jika signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

3) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menentukan nilai R^2 , yaitu dengan melihat hasil output SPSS pada nilai kolom Adjusted R Square. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (x) yang besar terhadap variabel terikat (y). sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) adalah kecil.

I. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah gambaran dari setiap variabel yaitu motivasi, pengembangan karir, dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

1. Defenisi operasional motivasi pada kantor DPRD

- a. Tingkat partisipasi dalam rangka rapat dan diskusi, motivasi dapat diukur dengan mengamati sejauh mana anggota DPRD aktif berpartisipasi dalam rapat rapat legislasi, komisi, atau diskusi diskusi yang berkaitan dengan tugas mereka
- b. prestasi dapat mewakili konstitusi, motivasi juga dapat diukur melalui pencapaian dalam mewakili dan memperjuangkan kepentingan konstitusi didalam dan diluar DPRD

2, defenisi operasional pengembangan karir di kantor DPRD

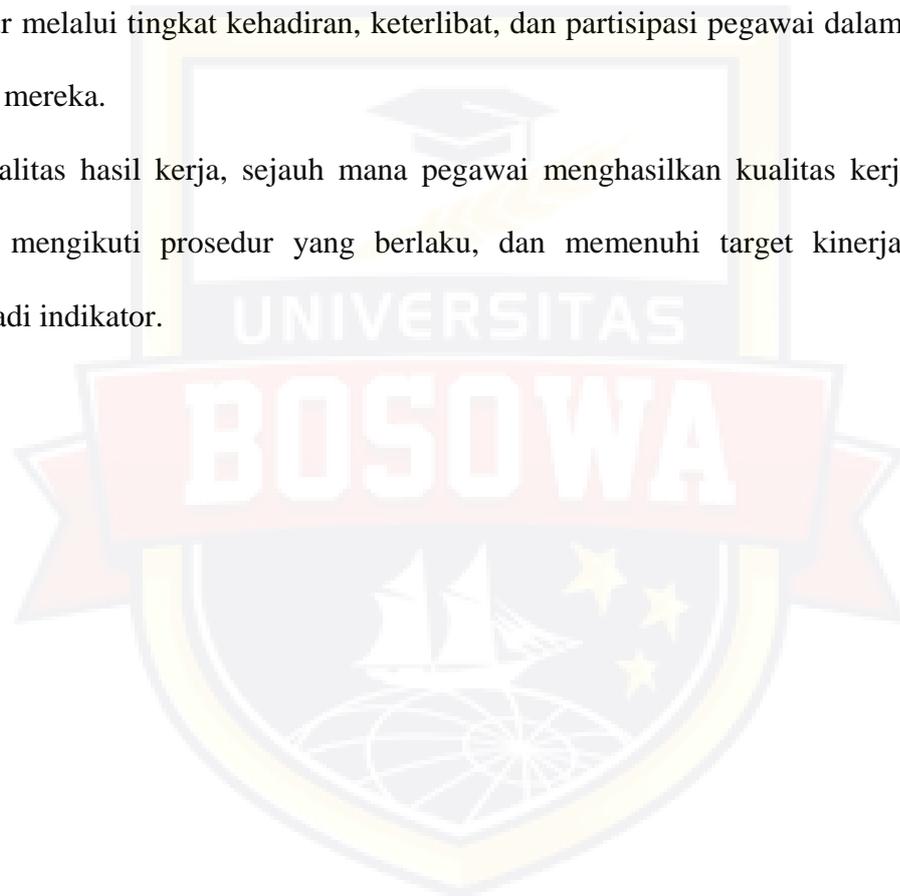
- a. Partisipasi dalam penelitian dan pengembangan dan pengembangan, pengembangan karir dapat diukur dengan melihat sejauh mana pegawai DPRD berpartisipasi dalam penelitian, seminar, atau program pengembangan diri yang ditawarkan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

b. Pencapaian jabatan dan tanggung jawab, tingkat pencapaian jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai juga dapat mencerminkan pengembangan karir mereka dikantor DPRD

3. Defenisi operasional komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD

a. Tingkat kehadiran dan keterlibatan, komitmen terhadap kinerja pegawai dapat diukur melalui tingkat kehadiran, keterlibat, dan partisipasi pegawai dalam tugas-tugas mereka.

b. kualitas hasil kerja, sejauh mana pegawai menghasilkan kualitas kerja yang baik, mengikuti prosedur yang berlaku, dan memenuhi target kinerja dapat menjadi indikator.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan

a. Sejarah Instansi

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tana Toraja adalah sebuah lembaga legislatif yang mewakili kepentingan masyarakat dalam tingkat daerah, khususnya di Kabupaten Tana Toraja, Indonesia. Untuk mengetahui sejarah DPRD Kabupaten Tana Toraja, berikut adalah informasinya:

- 1) Pembentukan Kabupaten Tana Toraja: Kabupaten Tana Toraja merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kabupaten ini didirikan pada tanggal 8 Februari 1974 berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1974 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tana Toraja.
- 2) Pembentukan DPRD Kabupaten Tana Toraja: Setelah terbentuknya Kabupaten Tana Toraja, DPRD Kabupaten Tana Toraja juga dibentuk untuk menjadi lembaga perwakilan rakyat di tingkat kabupaten. DPRD Kabupaten Tana Toraja berperan dalam menyusun peraturan daerah, mengawasi kebijakan eksekutif, dan memperjuangkan kepentingan masyarakat.
- 3) Perkembangan Struktur dan Anggota: Struktur dan jumlah anggota DPRD Kabupaten Tana Toraja dapat mengalami perubahan dari

waktu ke waktu, tergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Anggota DPRD Kabupaten Tana Toraja terdiri dari perwakilan partai politik yang terpilih dalam pemilihan umum legislatif setiap lima tahun sekali.

4) Fungsi dan Tugas DPRD Kabupaten Tana Toraja: DPRD Kabupaten Tana Toraja memiliki beberapa fungsi dan tugas, antara lain:

- Menetapkan peraturan daerah atau peraturan kabupaten.
- Mengawasi pelaksanaan peraturan daerah dan kebijakan eksekutif.
- Menyelenggarakan pembahasan kebijakan dan anggaran daerah.
- Menerima dan menampung aspirasi serta keluhan masyarakat.
- Melakukan fungsi pengawasan terhadap kinerja pemerintah kabupaten.

Dalam sejarahnya, DPRD Kabupaten Tana Toraja telah berperan penting dalam pembangunan dan pengembangan Kabupaten Tana Toraja serta menjalankan tugas-tugas legislasi dan pengawasan sesuai dengan amanat undang-undang.

b. Visi & Misi

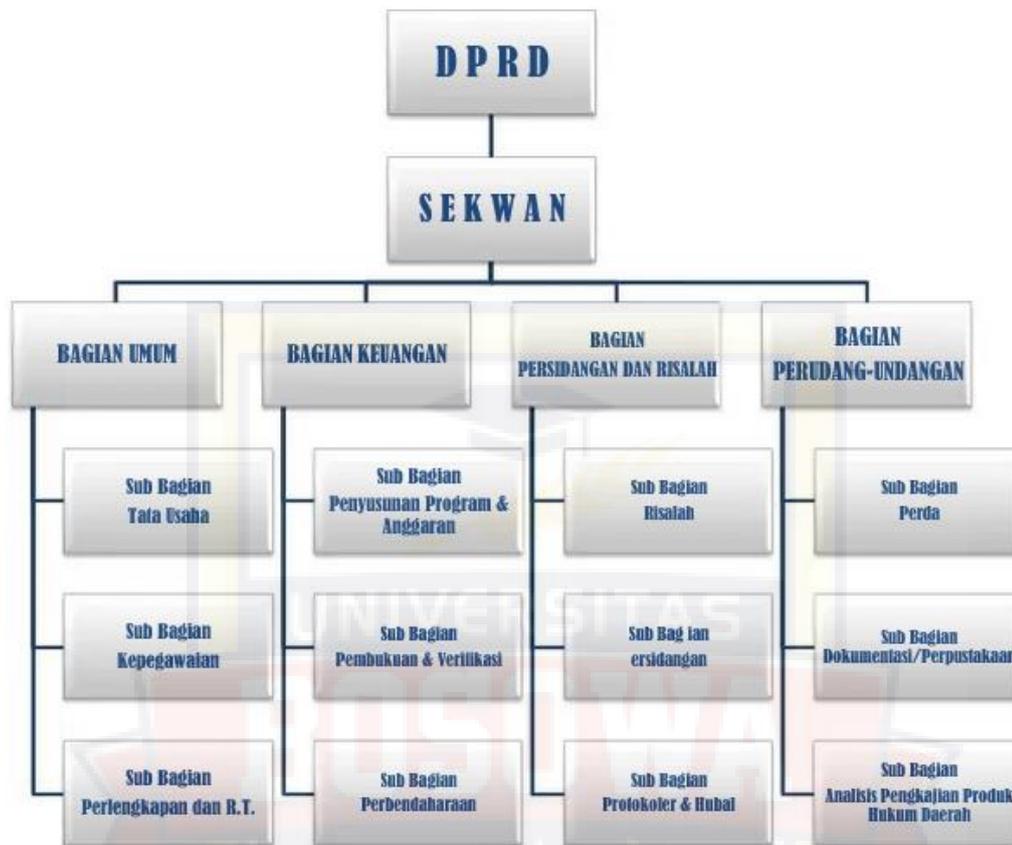
1) Visi

Menjadi lembaga legislatif yang profesional, transparan, dan mampu mewakili serta memperjuangkan aspirasi masyarakat Kabupaten Tana Toraja

2) Misi

- a) Mewakili kepentingan masyarakat: Memperjuangkan dan mewakili kepentingan masyarakat Kabupaten Tana Toraja dalam merumuskan kebijakan dan peraturan daerah yang berpihak pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat.
- b) Legislasi yang berkualitas: Menyusun dan mengawasi peraturan daerah yang berkualitas, berkeadilan, serta sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.
- c) Pengawasan yang efektif: Melakukan pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah untuk memastikan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan publik.
- d) Kolaborasi dengan stakeholder: Membangun kolaborasi yang baik dengan pemerintah daerah, lembaga terkait, dan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Kabupaten Tana Toraja.
- e) Meningkatkan kapasitas anggota: Mengembangkan kapasitas anggota DPRD Kabupaten Tana Toraja melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan agar dapat menjalankan tugas dan fungsi legislatif dengan baik.

c. Struktur Organisasi



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

2. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Tana Toraja adalah proses mengelola dan memimpin kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja. Sebagai lembaga legislatif tingkat daerah, DPRD memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan, mengawasi pelaksanaan program pemerintah, dan mewakili kepentingan masyarakat di wilayah Kabupaten Tana Toraja.

3. Kemampuan Kerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada. Beberapa kemampuan yang diharapkan dari pegawai kantor DPRD meliputi:

- a. Pengetahuan tentang Hukum dan Tata Negara: Pegawai DPRD harus memiliki pemahaman yang baik tentang hukum dan tata negara, terutama terkait dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat daerah. Mereka perlu mengerti dasar-dasar hukum yang mengatur tugas dan wewenang DPRD serta proses legislatif.
- b. Pemahaman tentang Proses Legislatif: Pegawai DPRD harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang proses pembentukan peraturan daerah, mulai dari tahap perumusan, pembahasan, hingga pengesahan. Mereka juga harus mengerti peran dan fungsi DPRD sebagai lembaga legislatif di tingkat kabupaten.
- c. Kemampuan Analisis: Kemampuan analisis sangat penting bagi pegawai DPRD dalam mengevaluasi kebijakan dan program-program pemerintah yang diajukan. Mereka perlu mampu mengidentifikasi dampak-dampak kebijakan, memahami implikasi keuangan, serta melakukan analisis kebijakan yang komprehensif.
- d. Kemampuan Komunikasi: Pegawai DPRD harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik secara lisan maupun tertulis. Mereka perlu mampu menyampaikan pendapat, mempresentasikan ide, dan

berkomunikasi efektif dengan anggota DPRD, pimpinan, serta pihak eksternal lainnya.

- e. Kerjasama Tim: Karena DPRD melibatkan banyak anggota dan komisi, pegawai DPRD harus memiliki kemampuan bekerja dalam tim yang baik. Mereka perlu mampu berkolaborasi, mendengarkan pendapat anggota lain, dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan bersama.
- f. Kemampuan Administrasi: Pegawai DPRD juga harus memiliki kemampuan administrasi yang baik dalam mengelola dokumen, mengatur jadwal rapat, menyusun laporan, dan memastikan kelancaran administrasi kantor DPRD.
- g. Keterampilan Teknologi Informasi: Dalam era digital saat ini, pegawai DPRD juga perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi. Mereka harus dapat menggunakan perangkat lunak perkantoran, mengakses informasi melalui internet, serta memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja.

4. Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja di kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja, ada beberapa langkah yang dapat diambil:

- a. Penyusunan Rencana Kerja: Karyawan di kantor DPRD perlu memiliki rencana kerja yang jelas dan terstruktur. Rencana ini harus mencakup target yang spesifik, tugas yang harus diselesaikan, dan batas waktu yang ditetapkan. Dengan memiliki rencana kerja yang terstruktur,

karyawan akan lebih fokus dan terarah dalam menjalankan tugas mereka.

- b. **Pengaturan Prioritas:** Prioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan tingkat pentingnya. Identifikasi tugas yang paling krusial dan tetapkan prioritas yang sesuai. Dengan melakukan pengaturan prioritas yang baik, karyawan dapat menghindari penundaan dan meningkatkan efisiensi kerja.
- c. **Pengelolaan Waktu:** Pengelolaan waktu yang efektif sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan harus mengoptimalkan penggunaan waktu mereka dengan menghindari pemborosan waktu, mengatur jadwal yang baik, dan menghindari prokrastinasi. Pemanfaatan teknik manajemen waktu seperti metode Pomodoro atau to-do list dapat membantu dalam mengelola waktu secara efektif.
- d. **Kolaborasi dan Komunikasi Efektif:** Meningkatkan produktivitas kerja juga melibatkan kolaborasi yang baik antara anggota tim. Peningkatan komunikasi dan saling berbagi informasi secara efektif akan memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tanpa hambatan.
- e. **Penerapan Teknologi dan Automasi:** Mengadopsi teknologi yang relevan dan alat-alat otomatisasi dalam pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas. Contohnya, penggunaan perangkat lunak manajemen proyek atau alat otomatisasi tugas administratif dapat membantu mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas rutin, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan yang lebih penting.

- f. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Ini dapat meliputi pengakuan verbal, pemberian apresiasi secara langsung, atau penghargaan formal seperti penghargaan karyawan terbaik bulanan atau tahunan.
- g. Peningkatan Keterampilan dan Pelatihan: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan memiliki keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Deskripsi Data

Analisis deskripsi merupakan salah satu cara atau bentuk analisis data tanpa menggunakan perhitungan angka, namun cara kerja dari analisis ini yaitu dengan membandingkan secara langsung data yang didapatkan dari responden. Dengan menggunakan analisis persentase juga yaitu dengan membandingkan jumlah responden yang memilih masing-masing dari pilihan yang telah disediakan oleh peneliti dengan jumlah responden secara keseluruhan dan kemudian dikalikan dengan 100% untuk menemukan jumlah persentasenya. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja Penelitian menyebar kuesioner kepada 35 pegawai yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah peneliti tanyakan untuk dijadikan sampel di dalam penelitian ini.

Pengambilan kuesioner juga sama banyaknya dengan yang telah dibagikan sebelumnya kepada para pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Dilihat dari jenis kelamin responden

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada tabel 4.1 berikut.

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	10	29%
2	Perempuan	25	71%
Total Keseluruhan		35	100%

Sumber: data diolah dari excel 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui jumlah laki-laki yang tersedia menjadi responden dalam penelitian ini adalah 10 atau sebesar 29% sedangkan jumlah perempuan yang menjadi responden penelitian ini adalah 25 atau sebesar 71% jika dipersentasekan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa yang menjadi responden sangat dominan dalam penelitian ini adalah perempuan.

b. Dilihat dari usia

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	16	46%
2	26-30 Tahun	9	26%
3	>30 Tahun	10	29%
Total Keseluruhan		35	100%

Sumber: data diolah dari excel 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang berumur 20-25 tahun sejumlah 16 orang atau 46%, pegawai yang berumur 26-30 tahun sejumlah 9 orang atau 26%, pegawai yang berumur >30 tahun berjumlah 10 orang atau 29% jika dipersentasikan.

c. Dilihat dari pendidikan terakhir

TABEL 4.3
PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase (%)
1	S1	32	91%
2	S2	3	300%
Total Keseluruhan		35	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data bahwa pendidikan terakhir pegawai yang berasal dari S1 berjumlah 32 orang atau 91%. sedangkan pendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 300%.

d. Dilihat dari masa kerja

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	15	43%
2	6-10 Tahun	13	37%
3	> 10 Tahun	7	20%
Total Keseluruhan		35	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai responden dari 1-5 tahun berjumlah 15 orang atau 43%, dan 6-10 tahun berjumlah 13 orang atau 37% sedangkan > 10 tahun berjumlah 7 orang atau 20%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Independen pada penelitian ini adalah Motivasi Pengembangan Karir (X_1), Komitmen (X_2). Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Pendapat responden pada indikator variabel dilihat dari penjelasan berikut:

a. Variabel X_1 . Motivasi

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI PADA KANTOR
DPRD KABUPATEN TANA TORAJA

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan					jawaban	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS				
1	Saya merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dikantor DPRD	15	11		7	2	35	140	3.06	baik
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tim DPRD dan berkontribusi bagi masyarakat	15	14		2	1	35	149	3.20	baik
3	saya merasa dihargai atas kontribusi dan usaha dalam pekerjaan dikantor DPRD	13	10		10	2	35	154	2.94	Cukup
4	saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan dukungan yang ada dikantor DPRD	15	11		9	0	35	152	3.09	baik

Rata-rata X_1 $30.94 : 4$ pertanyaan = $3.32 = 3$ (baik)

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor penelitian pada responden terhadap variabel motivasi adalah 3.32, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pengembangan karir pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja masuk dalam kategori baik

b. Variabel X2 : Komitmen

Adapun tanggapan responden dari beberapa pernyataan yang diajukan dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENGEMBANGAN KARIR
PADA KANTOR DPRD KABUPATEN TANA TORAJA

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan					jawaban	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS				
1	saya merasa DPRD menyediakan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya	12	11		12	0	35	150	2.97	Cukup
2	Program pelatihan dan pengembangan di DPRD mendukung pertumbuhan karir saya	15	8		11	1	35	155	2.94	Cukup
3	saya percaya ada peluang untuk bergerak maju dalam karir saya dikantor DPRD	13	12		10	0	35	155	3.03	baik
4	saya merasa mendapatkan dukungan dari atasan atau manajemen dalam mencapai karir tujuan pengembangan karir, tujuan pengembangan karir saya di DPRD.	9	6		15	5	35	149	2.54	Kurang

Rata-rata $X_2 = 17.09 / 4 = 2.55$ (kurang baik)

Pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor penelitian pada responden terhadap variabel motivasi pengembangan karir adalah 2.55 , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pengembangan karir pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja masuk dalam kategori kurang baik

c. Variabel X3 : Komitmen

Adapun tanggapan responden dari beberapa pernyataan yang diajukan dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMITMEN KANTOR DPRD
KABUPATEN TANA TORAJA

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan					Jawaban	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS				
1	saya merasa terikat untuk mencapai visi dan misi dikantor DPRD	15	10		7	3	35	151	3.09	baik
2	saya memiliki perasaan memiliki identifikasi yang kuat terhadap DPRD sebagai tempat saya bekerja	4	13		10	1	35	157	2.91	Cukup
3	saya merasa terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan dikantor DPRD	11	10		8	6	35	150	2.71	Cukup
4	saya siap untuk bertahan dan bekerja dalam jangka waktu panjang dikantor DPRD	14	10		7	4	35	140	2.94	Cukup baik

Rata-rata $Y = 18.23 / 4 = 2.90$ (cukup baik)

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor penelitian pada responden terhadap variabel motivasi pengembangan karir adalah 2,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pengembangan karir pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja masuk dalam kategori cukup baik .

e. Variabel Y. Kinerja pegawai

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI
KANTOR DPRD KABUPATEN TANA TORAJA

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan					Jawaban	Total Skor	Mean	Keterangan
		SS	S	N	TS	STS				
1	Saya merasa berhasil mencapai target dan sasaran pekerjaan saya dikantor DPRD	12	8		11	4	35	151	2.86	Cukup
2	Saya merasa pekerjaab yang saya hasilkan di DPRD memiliki kualitas yang baik	13	6		13	3	35	157	2.86	Cukup
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tugas pekerjaan dengan efesien dan efektif dikantor DPRD	14	9		6	6	35	140	2.89	Cukup
4	Saya merasa berkontribusi secara positif dalam mencapai hasil kerja tim dikantor DPRD	13	13		8	1	35	142	3.00	baik

Rata-rata $Y = 18.23 / 4 = 3.01$ (cukup baik)

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor penelitian pasa responden terhadap variabel motivasi pengembangan karir adalah 3.01 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pengembangan karir pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja masuk dalam kategori cukup baik

1. Analisis data

a. Hasil uji kualitas data

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan keakuratan dan konsistensi dari data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Adapun pengujian yang dilakukan dengan cara validasi dan uji reliabilitas dari hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti melalui kuesioner responden. Hasil output dari pengujian ini dapat dipastikan akurat dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti dan dapat dipakai terus menerus setelah dilakukan pengujian secara berulang-ulang.

b. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$)
2. Jumlah responden sebanyak 35 orang
3. r hitung > tabel atau bernilai positif maka dinyatakan valid.

Kuesioner disebar kepada 35 responden dengan memberikan 15 butir pertanyaan yang terdapat tiga variabel penelitian, antara lain motivasi pengembangan karir, dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical package for the Social Science (SPSS) 15* dan *Microsoft Office Excel 2023*. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel motivasi pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS HASIL PENELITIAN

NO	ITEM PERTANYAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
X1				
1	X1.1	0,868	0,334	Valid
2	X1.2	0,841	0,334	Valid
3	X1.3	0,824	0,334	Valid
4	X1.4	0,784	0,334	Valid
X2				
1	X2.1	0,842	0,334	Valid
2	X2.2	0,855	0,334	Valid
3	X2.3	0,830	0,334	Valid
4	X2.4	0,867	0,334	Valid
X3				
1	X3.1	0,868	0,334	Valid
2	X3.2	0,829	0,334	Valid
3	X3.3	0,808	0,334	Valid
4	X3.4	0,842	0,334	Valid
Y				
1	Y1	0,818	0,334	Valid
2	Y2	0,901	0,334	Valid
3	Y3	0,868	0,334	Valid
4	Y4	0,678	0,334	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.9 diperoleh bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi, pengembangan karir, komitmen, terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja memiliki r Hitung lebih besar dari r tabel. Dari hal tersebut semua variabel dinyatakan Valid.

c. Uji Reliabilitas

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	N OF ITEMS	KETERANGAN
X1	0,846	7	RELIABEL
X2	0,869	4	RELIABEL
X3	0,851	4	RELIABEL
Y	0,838	4	RELIABEL

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua bagian pada variabel motivasi, pengembangan karir, komitmen, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,846 ($> 0,80$). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hal tersebut semua dimensi ini bersifat *reliable*.

d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.11
HASIL UJI REGRESI LINEAR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.482	1.047		-.460	.649
	TOTAL X1	.078	.126	.068	.619	.540
	TOTAL X2	.728	.156	.668	4.678	.000
	TOTAL X3	.237	.139	.227	1.711	.097

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda maka dapat diperoleh nilai *constan(a)* sebesar 0.428 sedangkan nilai X1 motivasi, X2 pengembangan karir, dan X2 komitmen (koefisien refresi) sebesar 0,78, 0,728 dan 0,237, sehingga persamaan regresi :

$$Y = 0.438 + 0,78 X_1 + 0,728 X_2 + 0.237 X_3$$

Dari kedua variabel memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi, pengembangan karir, komitmen dan kinerja pegawai.

e. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi pengembangan karir, dan komitmen) terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan hitung dengan signifikan $\alpha = 5\%$, jika perhitungan $< \alpha (5\%)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama.

TABEL 4.12
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.203	3	108.068	57.565	.000 ^b
	Residual	58.197	31	1.877		
	Total	382.400	34			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $57.565 > f$ tabel $3,09$, maka dapat disimpulkan

bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada Kantor DPRD kabupaten Tana Toraja.

2. Uji Parsial (Uji T)

TABEL 4.13
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.482	1.047		-.460	.649
	TOTAL X1	.078	.126	.068	.619	.540
	TOTAL X2	.728	.156	.668	4.678	.000
	TOTAL X3	.237	.139	.227	1.711	.097

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikan uji t untuk masing-masing variabel bebas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi(X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,649 > 0,05$ dan nilai t hitung $0.619 < 1.984$ sehingga hal ini menunjukkan H1 ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.
2. Pada variabel pengembangan karir nilai t hitung sebesar 4.678 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga hitung $> t$ tabel 1,988 dan nilai signifikan $< 0,005$. Maka H_0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan

karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.

3. Diketahui nilai signifikan untuk variabel komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $1.711 > 1.097$ sehingga hal ini memiliki H1 ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi pengembangan karir dan komitmen secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DRPR Kabupaten Tana Toraja.

TABEL 4.14
UJI DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.833	1.370

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,833 atau 83,3% yang artinya variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Hubungan motivasi pengembangan karir dan kinerja pegawai Pengaruh motivasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Dilandasi pada teori yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai kinerja. Dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui pengembangan karir para kinerja pegawai.

Menurut mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Faktor ini berupa kemampuan (*ability*), Motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan motivasi dalam mengembangkan karir. Motivasi pengembangan karir adalah perubahan atau nilai nilai yang dimiliki para pegawai dalam mengembangkan sebuah kinerja yang baik.

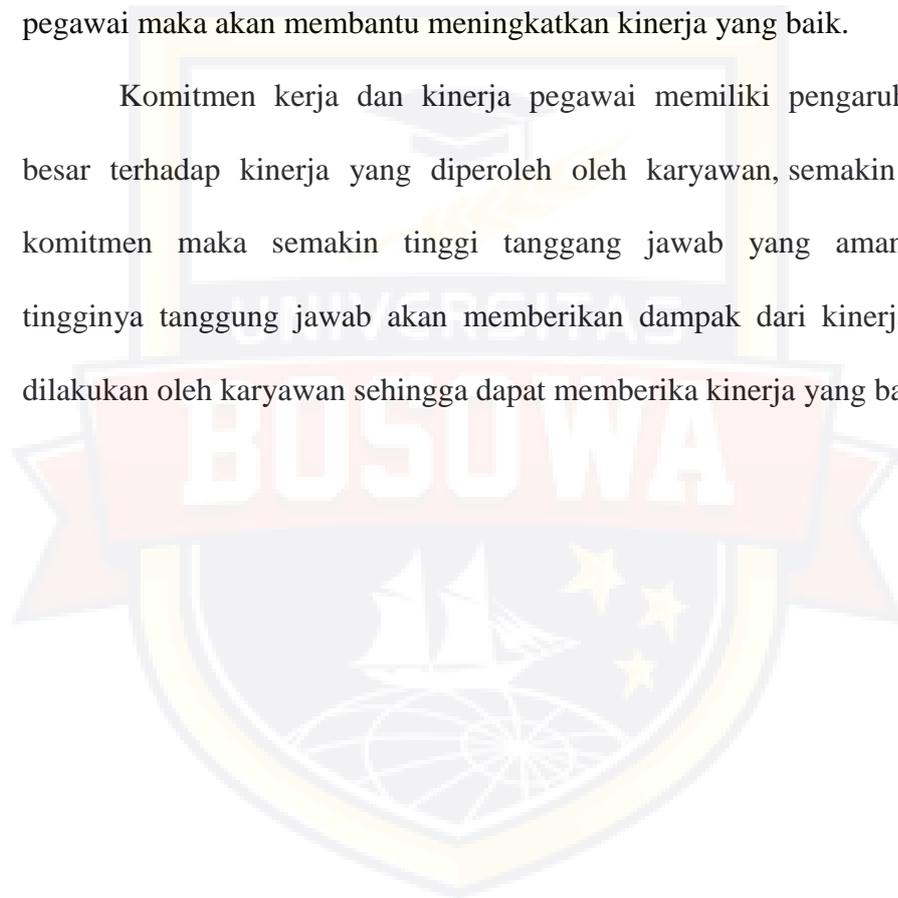
Dewi safitri dan Irda Syafrizal Chan, 2015 motivasi pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap peningkatan motivasi pengembangan karir dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk komitmen kerja dalam organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti komitmen kerja para pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

2. Hubungan komitmen terhadap kinerja pegawai

Menurut Sopiah (2008: 156) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Definisi komitmen karyawan menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Dengan adanya komitmen kerja yang dimiliki setiap pegawai maka akan membantu meningkatkan kinerja yang baik.

Komitmen kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja jika dilihat dari uji parsial (T).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana Toraja jika dilihat dari hasil uji parsial (T).
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten tana Toraja jika dilihat dari uji parsial (T).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengembangan karir dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Tana toraja jika dilihat dari hasil uji simultan (F).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam bab selanjutnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk kantor DPRD Kabupate Tana Toraja harus lebih baik dalam menerapkan motivasi pengembangan karir serta komi tmen pada setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kinerja para pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti berharap mencakup responden secara lebih luas dan jika peneliti selanjutnya menggunakan variabel yang sama

maka diharapkan selanjutnya menggunakan objek yang berbeda lebih luas, lebih baik dalam segi populasi, industri dan teori.



DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dab Rosita Dewi. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stres Sebagai Variabel Moderating", JAAI Vol 12 no 1, 2008
- Arief Bhakti Anggara (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember
- Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17–24.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irfan. 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani (2016). *Manajemen Yogyakarta : BPF*
- M,K. Yunus (2019). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT>Bosowa Semen.
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.

Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.



L

A

M

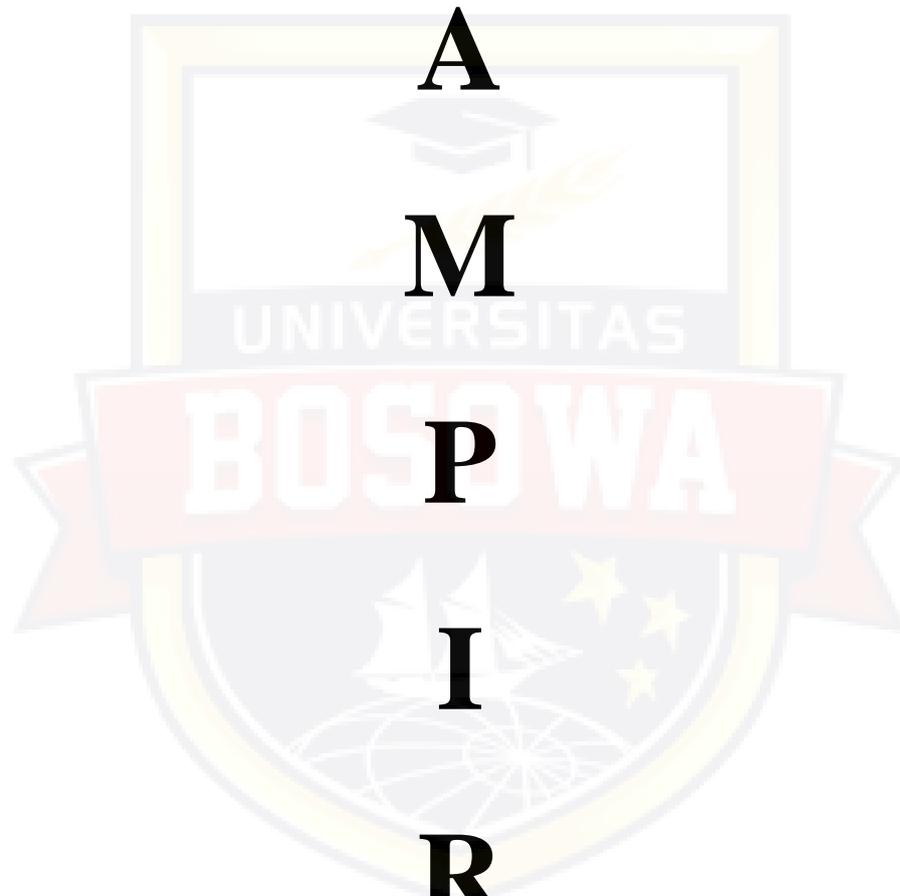
P

I

R

A

N



Lampiran 1. Angket Penelitian.**KUSIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Sehubung dengan rencana penelitian yang berjudul **“MOTIVASI PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ”**. Untuk itu perkenalkan saya:

Nama : Ginda Limbong Ma'dika
Stambuk : 4519012113
Program studi : manajemen

Memohon dengan hormat kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian, sehingga penelitian dapat menyelesaikan tugas akhir dari program strata satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Ginda Limbong Ma'dika

Untuk peningkatan kualitas penelitian, saya mohon masukan dan pendapat saudara (i) dengan mengisi kusioner dibawah ini, saya yakni masukan dan pendapat saudara (i) akan menjadi kontribusi berarti bagi peningkatan kinerja penelitian ini.

Nama Lengkap :

Jenis kelamin : Perempuan

Laki-laki

Usia : 20-25 Tahun

26-36 Tahun

> 30 Tahun

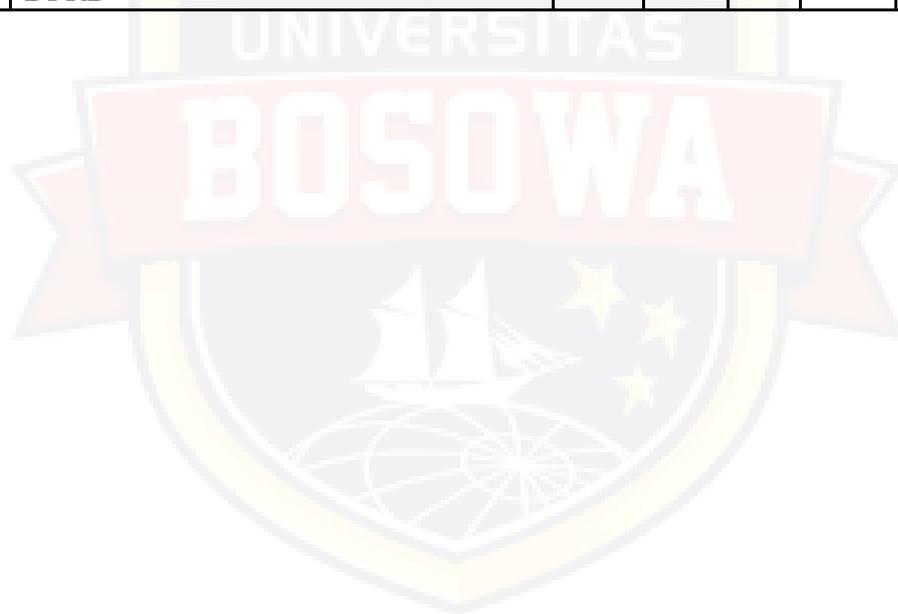
Pendidikan terakhir : S1

S

Pilih salah satu alternative untuk setiap pernyataan berdasarkan pengetahuan yang anda miliki dengan memberikan tanda pada keterangan dibawah ini:

a. XI Motivasi

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dikantor DPRD					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tim DPRD dan berkontribusi bagi masyarakat					
3	saya merasa dihargai atas kontribusi dan usaha dalam pekerjaan dikantor DPRD					
4	saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan dukungan yang ada dikantor DPRD					



b. X2 pengembangan karir

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan				
		SS	S	N	TS	STS
1	saya merasa DPRD menyediakan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya					
2	Program pelatihan dan pengembangan di DPRD mendukung pertumbuhan karir saya					
3	saya percaya ada peluang untuk bergerak maju dalam karir saya dikantor DPRD					
4	saya merasa mendapatkan dukungan dari atasan atau manajemen dalam mencapai karir tujuan pengembangan karir, tujuan pengembangan karir saya di DPRD.					

c. X3 komitmen

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan				
		SS	S	N	TS	STS
1	saya merasa terikat untuk mencapai visi dan misi dikantor DPRD					
2	saya memiliki perasaan memiliki identifikasi yang kuat terhadap DPRD sebagai tempat saya bekerja					
3	saya merasa terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan proses perencanaan dikantor DPRD					
4	saya siap untuk bertahan dan bekerja dalam jangka waktu panjang dikantor DPRD					

d. Kinerja pegawai

No	Item Pertanyaan	Jawaban Pertanyaan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa berhasil mencapai target dan sasaran pekerjaan saya dikantor DPRD					
2	Saya merasa pekerjaab yang saya hasilkan di DPRD memilki kualitas yang baik					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas tugas pekerjaan dengan efesien dan efektif dikantor DPRD					
4	Saya merasa berkontribusi secara positif dalam mencapai hasil kerja tim dikantor DPRD					



f. Tanggapan reponden

Tanggapan Responden Variabel motivasi X1

X1 MOTIVASI					
responden	X 1	X2	X3	X4	TOTAL
1	3	4	3	3	13
2	3	3	3	4	13
3	4	4	2	3	13
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	16
9	3	3	3	2	11
10	4	4	4	4	16
11	3	3	2	3	11
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	2	2	1	4	9
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	2	11
19	3	3	3	2	11
20	4	4	4	4	16
21	2	3	4	3	12
22	3	4	4	3	14
23	1	1	1	2	5
24	3	3	2	4	12
25	2	2	2	2	8
26	2	3	2	2	9
27	3	2	4	3	12
28	2	4	2	2	10
29	4	3	2	3	12
30	4	2	3	2	11
31	1	2	3	2	8
32	3	3	2	3	11
33	3	3	2	2	10
34	2	3	2	3	10
35	2	3	2	3	10

Tanggapan Responden Variabel Pengembangan karir X2

X2 PENGEMBANGAN KARIR					
RESPONDEN	X2.1	X2.2	X3.3	X4.4	TOTAL
1	2	2	3	2	9
2	3	2	2	2	9
3	2	2	2	2	8
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	2	3	3	2	10
8	4	4	4	4	16
9	2	3	3	2	10
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	2	2	2	2	8
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	2	3	2	1	8
18	2	2	2	2	8
19	3	3	3	1	10
20	4	4	4	2	14
21	4	2	2	3	11
22	3	2	2	1	8
23	2	1	2	1	6
24	2	4	4	2	12
25	3	2	3	2	10
26	3	4	4	2	13
27	2	3	2	3	10
28	3	4	2	2	11
29	2	2	3	2	9
30	3	2	4	2	11
31	3	2	3	2	10
32	2	3	2	3	10
33	3	2	3	2	10
34	3	2	3	2	10
35	3	3	2	3	11

Tanggapan Responden Variabel Komitmen

X3 KOMITMEN					
RESPONDEN	X3.3	X3.2	X3.4	X3.4	TOTAL
1	3	2	1	3	9
2	2	3	2	3	10
3	4	4	1	3	12
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	1	2	1	3	7
8	4	4	4	4	16
9	2	3	2	3	10
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	3	3	2	4	12
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	2	2	2	1	7
18	1	2	1	1	5
19	2	2	1	2	7
20	3	2	4	4	13
21	3	3	2	1	9
22	3	3	3	3	12
23	2	2	2	1	7
24	3	3	2	3	11
25	2	3	2	3	10
26	4	3	2	3	12
27	4	3	3	4	14
28	4	3	2	4	13
29	3	2	3	2	10
30	4	2	4	2	12
31	3	2	3	2	10
32	2	3	2	3	10
33	3	2	3	2	10
34	3	2	3	2	10
35	3	2	3	2	10

Tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai Y

Y KINERJA PEGAWAI					
RESPONDEN	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL
1	2	2	2	3	9
2	2	2	1	3	8
3	1	1	1	3	6
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	2	3	2	3	10
8	4	4	4	4	16
9	2	2	2	3	9
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	2	1	3	10
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	1	1	1	3	6
18	1	1	1	3	6
19	2	2	2	3	9
20	4	4	4	4	16
21	1	4	4	4	13
22	3	4	3	3	13
23	2	2	2	1	7
24	4	4	3	3	14
25	2	3	3	2	10
26	2	4	4	2	12
27	3	2	4	2	11
28	2	3	2	2	9
29	3	2	3	2	10
30	4	2	4	2	12
31	3	2	3	2	10
32	2	3	2	3	10
33	3	2	2	3	10
34	3	2	3	2	10
35	3	2	3	2	10

Lampiran 2. Frekuensi Statistik

1. Frekuensi statistic motivasi (X1)

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.06	3.20	2.94	3.09	12.29
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Std. Deviation		.906	.797	.968	.818	2.896
Minimum		1	1	1	2	5
Maximum		4	4	4	4	16

2. Frekuensi statistic Pengembangan Karir (X2)

		Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.97	2.94	3.03	2.54	11.49
Median		3.00	3.00	3.00	2.00	10.00
Std. Deviation		.822	.938	.857	1.010	3.081
Minimum		2	1	2	1	6
Maximum		4	4	4	4	16

3. Frekuensi statistic komitmen (X2)

		Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL X3
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.09	2.91	2.71	2.94	11.66
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Std. Deviation		.919	.818	1.073	1.027	3.208
Minimum		1	2	1	1	5
Maximum		4	4	4	4	16

4. Frekuensi statistic kinerja pegawai (Y)

		Statistics				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.43	4.54	4.63	4.63	18.23
Std. Deviation		.698	.852	.598	.646	2.377
Variance		.487	.726	.358	.417	5.652
Minimum		3	1	3	3	11
Maximum		5	5	5	5	20

5. Hasil Uji Validitas Setiap Variabel

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.676**	.607**	.589**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.676**	1	.587**	.559**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.607**	.587**	1	.489**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.589**	.559**	.489**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL X1	Pearson Correlation	.868**	.841**	.824**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Uji Validitas Pengembangan karir X2

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.570**	.627**	.692**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.570**	1	.661**	.655**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.627**	.661**	1	.559**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.692**	.655**	.559**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL X2	Pearson Correlation	.842**	.855**	.830**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. Uji Validitas Komitmen X3

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.636**	.681**	.597**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.636**	1	.474**	.729**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.681**	.474**	1	.492**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.003	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.597**	.729**	.492**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL X3	Pearson Correlation	.868**	.829**	.808**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

8. Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.582**	.663**	.396*	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.019	.000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.582**	1	.763**	.594**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.663**	.763**	1	.348*	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.040	.000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.396*	.594**	.348*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.040		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL Y	Pearson Correlation	.818**	.901**	.868**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9. Uji reabilitas variabel motivasi X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

10. Uji reabilitas variabel Pengembangan Karir X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	4

11. Uji reabilitas variabel Komitmen X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

12. Uji reabilitas variabel kinerja pegawai Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4

