DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 1, No. 1, Agustus 2023, pp. 54 - 60
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v1i1.40

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DINSOSDALDUKKBP3A) KABUPATEN PURBALINGGA

Siti Nur Janah[1], Dyah Supriatin[2], Hima Barima[3]
[1] Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[3] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

sitinurjanh0331@gmail.com

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received 19 Agustus 2023
Revised 25 Agustus 2023
Accepted 31 Agustus 2023

Keywords:
Career Development
Work Motivation
Employee Performance

ABSTRACT

This research is based on employee dissatisfaction to the management of DINSOSDALDUKKBP3A Purbalingga Regency one of information about varous carrier opportunities, so that employee are less motivated in planning or strategizing to get the position they want. This study aimed to determine the exent to which the influence of career development and work motivation affect employee performance of the Social Service Population Control Family Planning for Women's and Child Protection (DINSOSDALDUKKBP3A) Purbalingga Regency. Type of research used quantitative approach with help of SPSS version 26.0. This study used multiple linier regression analysis. Primary data collection uses a questionnaire. The sampling technique uses purposive sampling that sampel used was 33 people with civil servant status (PNS). The result of this indicade that carrer development variable has positive and significant effect on employee performance with significant value of 0,00, work motivation has no effect on employee performance with a significant value of 0,757.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Pengembangan Karir
Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai

Corresponding Author :
Siti Nur Janah
Universitas Perwira Purbalingga
Purbalingga
sitinurjanh0331@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada ketidakpuasan pegawai mengenai kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga salah satunya kurang informasi mengenai berbagai peluang karir, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukan perencanaan atau menyusun strategi untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DINSOSDALDUKKBP3A) Kabupaten Purbalingga. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 26.0. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan purposive sampling sehingga sampel yang digunakan sebanyak 33 orang dengan status pegawai negeri sipil (PNS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,00, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,757.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun instansi pemerintah dalam melaksanakan suatu program selalu berorientasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi maupun instansi pemerintah, hal ini karena sumber daya manusia merupakan faktor yang terlibat langsung dalam mengatur serta mengarahkan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan (Cahyawati, 2019).

Menurut Waworundeng (2021) menyatakan bahwa organisasi merupakan entitas yang kompleks mempunyai tujuan untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara keseluruhan untuk mencapai sebuah tujuan. Apabila organisasi atau instansi mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi berjalan dengan efektif. Organisasi maupun instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik pula.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari fakor pegawai yang merupakan asset utama dalam organisasi serta mempunyai peran strategis dalam mencapai tujuan yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai aspek tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, aspek perilaku organisasi yang tercermin dalam perilaku sumber daya manusia harus selalu dievaluasi kinerjanya. Pencapaian kinerja organisasi memerlukan kinerja pegawai yang baik (Sulistyo, 2021).

Menurut Andika (2021) instansi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui pengembangan karir dan motivasi kerja yang pada nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai mengharapkan sesuatu yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya dan membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di instansi yang bersangkutan. Apabila ada pengembangan karir yang jelas maka dapat menumbuhkan serta meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi bahwa pengembangan karir pegawai pada DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan sehingga kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif dan rasional tidak diketahui secara luas dikalangan pegawai, informasi penyelenggaraan promosi yang kurang efektif sehingga informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan tidak semua mengetahui, hal ini dapat menimbulkan pegawai tidak membuat perencanaan ataupun menyusun strategi untuk mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi bahwa motivasi kerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten belum optimal hal ini disebabkan karena kurang terlibatnya pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, artinya dalam pelaksanaan setiap tugas dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang terlibat hanya orang-orang tertentu. Keadaan ini menyebabkan pegawai yang sering tidak terlibat cenderung malas, kehilangan motivasi, dan terkadang bersikap tidak peduli pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu pegawai juga kurang merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, tidak ada penghargaan yang diberikan atasan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihnya. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena diatas, maka pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga?

LITERATURE REVIEW

Pengembangan Karir

Menurut Annisa (2019) pengembangan karir yaitu kenaikan pada posisi pegawai di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya standar kehidupan yang selalu berubah-ubah, maka pegawai cenderung selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang sedang dijalankan dan selalu ingin mendapatkan jabatan ataupun karir yang tentu saja akan
berpengaruh terhadap gaji yang diperoleh.

Menurut Weny (2018) indikator untuk melakukan pengembangan karir seorang pegawai diantaranya:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
b. Kepedulian atasan langsung
c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
d. Minat untuk dipromosikan
e. Tingkat kepuasan

Motivasi Kerja

Menurut Christian (2021) motivasi kerja merupakan suatu perangasang keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Afri (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yaitu menggunakan teori motivasi berprestasi oleh McClelland yang diantaranya sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan berprestasi
b. Kebutuhan akan afiliasi
c. kebutuhan akan berkuasa

Kinerja Pegawai

Menurut Mahardhika (2013) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga dapat diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia, serta perbaikan apa yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik lagi. Menurut Sukri & Indah (2022) penilaian kinerja dapat diukur sebagai berikut :

a. Kuantitas
b. Kualitas
c. Ketepatan waktu
d. Tanggungjawab
e. Kemampuan kerjasama

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dalam skala pengukuran yang dimana suatu pernyataan atau pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban yang telah ditentukan. (Garaika, 2019).

Populasi yang akan menjadi objek penelitian ini sebanyak 67 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas pada Dinas. Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah teknik *nonprobability* sampling. *nonprobability* sampling sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jenis *nonprobability* sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), kemudian peneliti mengolah data dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan menetapkan skor jawaban dari pernyataan-pernyataan oleh responden. Pengukuran dari skor pernyataan ini menggunakan skala likert.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur oleh peneliti. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Berikut ini hasil uji validitas yang diperoleh :

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,754	0,344	Valid
	X1.2	0,704	0,344	Valid
	X1.3	0,811	0,344	Valid
	X1.4	0,752	0,344	Valid
	X1.5	0,745	0,344	Valid
2.	X2.1	0,808	0,344	Valid
	X2.2	0,661	0,344	Valid
	X2.3	0,872	0,344	Valid
3.	Y.1	0,920	0,344	Valid
	Y.2	0,727	0,344	Valid
	Y.3	0,621	0,344	Valid
	Y.4	0,845	0,344	Valid
	Y.5	0,900	0,344	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel X1 (Pengembangan Karir), X2 (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel (df=n-2) (df=33-2=31=0,344) sehingga dapat digunakan dalam perhitungan yang selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengujian dengan menggunakan obyek yang sama, tetap mendapatkan data yang sesuai. Suatu kuesioner bisa dinyatakan terbukti dan terpercaya apabila jawaban dari penjelasan tidak berubah setiap saat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X_1)	0,794	*Reliable*
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0,636	*Reliable*
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,858	*Reliable*

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel pengembangan karir (X1) yaitu 0,794, variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,636 dan variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,858 nilai ini lebih besar dari 0,60. Data diatas dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika *asym.sig* > α 0,05 maka data residual terdistribusi normal, akan tetapi jika *asym.sig* < α 0,05 maka data residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.13717720
Most Extreme Differences	*Absolute*	.112
	Positive	.106
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas, menunjukkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu dengan uji *glesjer*. Berikut ini hasil dari uji heterokedastisitas yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(*Constant*)	.424	.793		.535	.597
	Pengembangan Karir (X1)	.031	.050	.144	.606	.549
	Motivasi Kerja (X2)	-.005	.052	-.022	-.091	.928

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir nilai signifikansinya sebesar 0,549 > 0,05, maka untuk variabel pengembangan karir tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,928 > 0,05, maka dapat katakan variabel motivasi kerja tidak terjadi gejala heterokedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya masalah multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) besaran korelasi antar variabel independen. Berikut hasil dari uji multikoliniearitas yang diperoleh :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistic*	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	0,578	1.730
	Motivasi Kerja	0,578	1.730

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) sama-sama memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,578 > 0,10 dan VIF sebesar 1,730 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.879	1.736		5.691	.000
	Pengembangan Karir (X1)	.542	.110	.745	4.917	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.036	.115	.047	.312	.757

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y=9,879+0,542X1+0,036X2+e

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien constant (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 9,879 satuan maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dianggap konstan.

Koefisien Pengembangan Karir (X1)

Variabel pengembangan karir (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,542 satuan sehingga dapat dikatakan apabila tingkat pengembangan karir naik 1% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,542 satuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,036 satuan sehingga dapat dikatakan apabila tingkat motivasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,036 satuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

1. Uji T (Parsial)

   Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besarpengaruh dari setiap variabel independen terhadap
   variabel dependen dalam sebuah penelitian.

   Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T Tabel	Sig t
Pengembangan Karir (X1)	4,917	2,042	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,312	2,042	0,757

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji T (uji parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Hasil uji t terhadap variabel pengembangan karir (X1) didapatkan t hitung sebesar 4,917 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Untuk t tabel diperoleh df=n-k-1 (df=33-2-1=30) 2,042. Demikian untuk nilai t hitung > t tabel (4,917 > 2,042) atau nilai signifikan t < 0,05 (0,000 < 0,05), maka secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 0,312 dengan nilai signifikan sebesar 0,757. Demikian untuk nilai t hitung < t tabel (0,312 < 2,042) atau nilai signifikan t > 0,05 (0,757 > 0,05), maka secara parsial variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Uji F (Simultan)

   Uji F digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

   Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	*Regression*	62.679	2	31.340	22.720	.000[b]
	Residual	41.382	30	1.379		
	Total	104.061	32			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil dari uji f (uji simultan) dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari f hitung sebesar 22,720 sedangkan f tabel diperoleh df=n-k-1 (df=33-2-1=30) 3,32 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut < 0,05. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga.

3. Koefisien Determinasi (R^2/ R-*Squared*)

   Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.776[a]	.602	.576	1.174

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,576. Hal ini berarti bahwa 57,6% kinerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 42,4% kinerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga dipengaruhi oleh variabel independen lain yang seperti disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai
   Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau 4,917 > 2,042, dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga. Hal ini berarti apabila instansi menerapkan pengembangan karir dengan baik maka akan menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan akan sesuai harapan instansi dan secara langsung dapat meningkatkan kinerja instansi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
   Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel atau 0,312 < 2,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,757 > 0,05. Maka H2 tidak diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
   Berdasarkan hasil uji f (uji simultan) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung > f tabel atau 22,720 > 3,32 kemudian variabel kinerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Secara parsial pengembangan karir (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga. Pengembangan karir di DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga telah berjalan dengan baik, dimana pegawai merencanakan karirnya dan instansi mendukung pegawainya melalui program pengembangan karir seperti memberikan kesempatan pegawai untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian pegawai yang memiliki potensi dapat mencapai jenjang karir sesuai dengan usaha untuk mewujudkan perencanaan karirnya, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara parsial motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga. Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga dapat diartikan bahwa ada atau tidaknya sebuah pujian atau penghargaan dari hasil kerja pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja, sehingga pegawai akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi atau jabatan yang diberikan.
3. Berdasarkan uji pada variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan bepengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) DINSOSDALDUKKBP3A Kabupaten Purbalingga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga

REFERENSI

[1] Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.7, No.3*, 824-831.

[2] Waworundeng, T., Areros, A. W., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11, No. 2, 2021*, 85-92.

[3] Sulistiyo, B., Winarti, E., & Tukijan. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intentation dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. *Dharma Ekonomi*, 29-44.

[4] Andika, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar. *Skripsi*.

[5] Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka di PT. Barata indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7, Nomor 2*, 1-10.

[6] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shiipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 2, No. 2*, 113-125.

[7] Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Doctoral dissertation, Brawijaya University*.

[8] Sari, W. K. (2018). Studi Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Derah Provinsi Riau. *JOM FISIP, Vol.5*, 1-13.

[9] Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE:Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, Vol. 1, No. 1*, 1-24.

[10] Sukri, & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan, Volume 4, Nomor 1*, 67-77.

[11] Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian.* Lampung Selatan: CV. HIRA TECH.

[12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D).* Bandung: Alfabeta.