

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka**

**Silverius Simon**

Universitas Nusa Nipa  
email:[silvergoban615@gmail.com](mailto:silvergoban615@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Vinsensius Ama Muda**

Universitas Nusa Nipa

***Abstract***

*This research aimed to (1) find out the description of employee performance, career development, and achievement motivation, (2) analyze the influence of career development, and achievement motivation on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were employees of Research and Development Planning Agency Office of Sikka Regency as many as 56 people. Due to limited population, this research was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through a questionnaire and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through F test and t-test. The result of the descriptive analysis showed that employee performance, career development, and achievement motivation were categorized as good. The statistical results of the test showed that partially the variables career development and achievement motivation had a positive and significant influence on employee performance. The statistical result of the F showed that the variables career development and achievement motivation had a significant effect on employee performance simultaneously. The determination analysis showed that the two independent variables in the research were able to explain the fluctuation of employee performance in the Research and Development Planning Agency Office of Sikka Regency of 24.4%.*

**Keywords:** Career Development, Achievement Motivation, Employee Performance

**Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, pengembangan karir, dan motivasi berprestasi; (2) menganalisis pengaruh pengembangan karir, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka, berjumlah 56 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan

---

statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, pengembangan karir, dan motivasi berprestasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka sebesar 24,2%.

**Kata Kunci :** *Pengembangan Karir, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai*

## **LATAR BELAKANG**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah, dan perencanaan pembangunan tahunan.

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka (BAPELITBANG) merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan bidang Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan di daerah. Sesuai dengan undang undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah, telah memberikan keleluasan bagi Pemerintah Daerah untuk merencanakan dan menetapkan sepenuhnya kebijakan dan program daerahnya. Untuk itu Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka membentuk Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka agar menunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan, penunjang penelitian, dan penunjang pengembangan. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkependudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sikka.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta (*private sector*) maupun di organisasi publik (*public sector*). Sumber daya manusia menjadi tulang punggung bagi pergerakan roda organisasi. Apabila pergerakannya lancar, maka pencapaian visi dan misi organisasi akan cepat terwujud. Selain Sumber Daya Manusia, faktor lain yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia tersebut. Pengelolaan manusia (karyawan) sangat berbeda dengan pengelolaan aset organisasi lainnya. Hal ini terjadi karenakompleksitas dalam pengelolaan karyawan yang sangat tinggi. (Rejeki, 2020:122)

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan(2012:187) menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *quality, quantity, time lines, cost effectiveness, need for supervision dan Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan pengembangan Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurevey dengan menyebarkan kuisisioner sementara kepada 15 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. Data Hasil Prasurevei**

| No   | Indikator                             | STS (1) |   | TS (2) |    | KS (3) |    | S (4) |    | SS (5) |    | Skor Aktual | Skor Ideal | Skor Total   |
|--|---------------------------------------|---------|---|--------|----|--------|----|-------|----|--------|----|-------------|------------|--------------|
|  |                                       | F       | N | F      | N  | F      | N  | F     | N  | F      | N  |             |            |              |
| 1  | Qualit(kualitas)                      | 0       | 0 | 5      | 10 | 10     | 30 | 13    | 52 | 5      | 25 | 117         | 150        | 78,00        |
| 2  | Quantity                              | 2       | 2 | 7      | 14 | 13     | 39 | 9     | 36 | 3      | 15 | 106         | 150        | 70,67        |
| 3  | Time Lines (waktu)                    | 3       | 3 | 7      | 14 | 9      | 27 | 14    | 56 | 3      | 15 | 115         | 150        | 76,67        |
| 4  | Cost Effectiveness (efektifitasbiaya) | 4       | 4 | 8      | 16 | 3      | 9  | 9     | 36 | 8      | 40 | 105         | 150        | 70,00        |
| 5  | Need For Supervision (pengawasan)     | 0       | 0 | 7      | 14 | 11     | 33 | 13    | 52 | 3      | 15 | 114         | 150        | 76,00        |
| 6  | Interpersonal Import                  | 1       | 1 | 4      | 8  | 8      | 24 | 11    | 44 | 6      | 30 | 107         | 150        | 71,33        |
| <b>Jumlah</b>  |                                       |         |   |        |    |        |    |       |    |        |    | <b>664</b>  | <b>900</b> | <b>73,78</b> |
| SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100% |                                       |         |   |        |    |        |    |       |    |        |    |             |            |              |

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan pengembangan Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 664%. Melihat hasil ini maka terdapat *gap* sebesar 26,22% (100%-73,78%) yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan pengembangan Kabupaten Sikka.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Rivai dan Sagala (2016:112) mengemukakan bahwa, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan..

Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai kaitan hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi berprestasi. Menurut Ramadhani (2019:89) Motivasi berprestasi yaitu dorongan untuk menguasai, memanipulasi, serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi rintangan-

rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing dan berusaha untuk dapat melebihi hasil yang telah dicapai pada masa lampau serta menggali prestasi yang dicapai orang lain.

Pengembangan karir dan motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, antara dan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arah dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

| No | bungan Variabel  | Hasil Penelitian                         | Peneliti   |
|----|--|--|--|
| 1. | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai   | Berpengaruh positif dan signifikan       | Syahputra & Tanjung (2020).<br>Natalia & Netra (2020).<br>Manu <i>et al</i> (2022) |
|    |  | Berpengaruh positif dan tidak signifikan | Katidjan <i>et al</i> (2017),<br>Putri & Ratnasari (2019)                          |
| 2. | Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Pegawai | Berpengaruh positif dan signifikan       | Kurniawan & Hidayah. (2018), Saputra & Mulia. (2021), Ekayanti, (2022).            |
|    |  | Berpengaruh positif dan tidak signifikan | Aziti. (2019), Hersanti & Rahmatika (2020),  |
|    |  | Berpengaruh negatif dan signifikan       | Yolanda & Purnama (2023)   |

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Ini konsistensi hasil penelitian tersebut menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Wellem (2018:90) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Pengembangan karir**

Pengembangan karir didefenisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pematapan, keberhasilan,

dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010:180). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus menerus yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Sinambela (2016:84) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan beberapa jabatan pekerjaan yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan, mulai dari jabatan yang paling rendah sampai jabatan yang paling tinggi.

### Motivasi Berprestasi

Menurut Susanto (2018:35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

#### Hipotesis Penelitian

- H1 : pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : pengembangan karir dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada kantor badan perencanaan penelitian dan pengembangan kabupaten sikka berjumlah 56 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel pengembangan karir adalah 76,43% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel motivasi berprestasi adalah 80,24% dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 71,49% dengan kategori baik.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi berprestasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji hipotesis parsial (Uji t)

|   | Model                | t hitung | Sig   | Keterangan             |
|---|----------------------|----------|-------|------------------------|
| 1 | Pengembangan Karier  | 2,171    | 0,034 | Berpengaruh Signifikan |
|   | Motivasi Berprestasi | 3,183    | 0,002 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Keterampilan Kerja (X<sub>1</sub>) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,171 dengan nilai signifikan sebesar 0,034. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel keterampilan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel keterampilan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Motivasi berprestasi ( $X_2$ ) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,183 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel motivasi berprestasi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

**Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

|  | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| 1  | Regression | 967,307        | 2  | 483,653     | 8,454 | 0,001 |
|  | Residual   | 3032,051       | 53 | 57,209      |       |       |
|  | Total      | 3999,357       | 55 |             |       |       |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Motivasi Berprestasi |            |                |    |             |       |       |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                               |            |                |    |             |       |       |

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,454 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

| <i>Model Summary<sup>b</sup></i>                                     |          |                 |                          |                                   |
|--|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <i>Model</i>   | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1  | 0,492    | 0,242           | 0,213                    | 7,56363                           |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Motivasi Berprestasi |          |                 |                          |                                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                               |          |                 |                          |                                   |

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,242 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : pengembangan karr dan motivasi berprestasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai kantor badan perencanaan penelitian dan pengembangan Kabupaten Sikka sebesar 24,2% (diperoleh dari:  $0,242 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 75,8% (diperoleh dari:  $100\% - 24,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Syahputra & Tanjung (2020), Natalia & Netra (2020) dan Manu *et al* (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikkaperlu meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka adalah 76,43%, sehingga terdapat *gap* sebesar 23,57%.

Indikator indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah ebagai berikut ini:

1. Kejelasan karir (75,95%: Baik).

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawann dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir

kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik. Kejelasan karier diukur dari indikator (1) kenaikan pangkat secara jelas (2) kesempatan menjadi pimpinan atau wakil pimpinan (3) kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi.

## 2. Mutu Kinerja (73,10 % Baik)

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi. Mutu kinerja diukur melalui indikator (1) peningkatan disiplin; (2) kesetiaan; dan (3) peningkatan motivasi.

### **Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila pengalaman kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila pengalaman kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Motivasi Berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Saputra & Mulia. (2021), Ekayanti, (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Pegawai maka Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka harus mampu meningkatkan Motivasi Berprestasi. Meskipun Motivasi Berprestasi sudah termasuk kriteria baik (76,43%), namun masih terdapat *gap* sebesar 23,57%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini:

#### 1. *The drive to excel* (dorongan untuk lebih unggul) (78,04%: Baik)

Berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) adalah dorongan untuk berprestasi yang ditandai dengan dorongan untuk lebih unggul, dorongan untuk memperoleh seperangkat standar dan dorongan untuk meraih keberhasilan. yang berhubungan dengan pencapaian serangkaian standar.



## **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Indra *et al* (2015:212). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Pengembangan Karir adalah 76,43% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Motivasi Berprestasi adalah 80,24% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 71,49% dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial)
  - a. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel Pengembangan Karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
  - b. variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel Motivasi Berprestasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan variabel Motivasi Berprestasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka sebesar 24,2%.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikkadisarankan untuk :
  - a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Pengembangan karir. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan.
  - b. Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Motivasi Berprestasi. Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.
2. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Kantor Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

## **REFERENSI**

- Bernardin, H. Jhon and Russel, Joyce E.A (1993). *Human resource management*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, L.(2010). *Manajemen sumber daya manusia, human resource*. Jilid 2. Jakarta:PT Prehenlindo.
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi werdhi sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 178-189.
- Indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. (2015). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan terhadap pengembangan karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 2525.
- Mangkunegara Anwar Prabu.(2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Narimawati, Umi.(2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- \_\_\_\_\_ (2008) *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif : teori dan aplikasi*, Bandung : Agung Media.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507-1526.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 9(3).

- \_\_\_\_\_ (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai didinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten agam. *Ensiklopedia social review*, 2(1).
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- \_\_\_\_\_ (2019). Membangun sinergi pusat karir dan program studi melalui program *tracer study* dan pengembangan karir lulusan. *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit*, 1(1), 237-239.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian, setiap pegawai negeri sipil (PNS). Sistem Perencanaan Nasional Nomor 25 Tahun 2004.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal projemen UNIPA maumere*, 5(1), 86-106.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino Y. C. (2020). Analsis kinerja karyawan dengan menggunakan performance analysis quadrant (PAQ) pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. *"PROJEMEN" jurnal program studi manajemen*, 7(1)