

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (DPMD) KABUPATEN KUPANG.**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Pemimpin harus bekerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang baik dengan pegawainya. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, maka orang tersebut memerlukan motivasi.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Peran motivasi sangat dibutuhkan sebagai faktor pendorong pegawai dalam bekerja sesuai uraian pekerjaannya dikarenakan motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai (individu) (Mangkunegara, 2011:93). Dengan adanya motivasi maka pegawai akan tergerak untuk bekerja sesuai uraian pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga terjadi kepuasan dalam bekerja dan kinerjanya meningkat. Pengembangan karir menurut Handoko(2014) adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah

hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 38 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan Uji Analisis Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang, sedangkan secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang. Hasil ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan  $Y = 7.716 + 0.205X_1 + 0.224X_2$ . Uji t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2.179 yang lebih besar dari ttabel (2.032) dan tingkat signifikansi  $0.036 < 0.05$ . Demikian pula, pengembangan karir ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dengan nilai thitung sebesar 2.782 yang lebih besar dari ttabel (2.032) dan tingkat signifikansi  $0.009 < 0.05$ . Uji F simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 25.850 yang lebih besar dari Ftabel (3.25) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.596 atau 59.6% menunjukkan bahwa 59.6% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), sementara 40.4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya motivasi kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.**