

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PNS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KEDIRI

Rokis Uqbah Abdaludin^{1*}, Miftahul Munir², Mawar Ratih Kusumawardani³

Prodi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur
64128

rokiskis00@gmail.com, kopipait.19@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id

Abstrack

The importance of human resources in supporting the success of an organization means that employee performance must be encouraged. Employee agencies need to carry out performance measurements so that the success of a government agency can be maximized. As a government agency that pays attention to various aspects of personnel such as employee performance. The Central Statistics Agency is required to be able to motivate or encourage increased employee performance by providing appropriate compensation and career development in accordance with existing standards. This research aims to find out the influence of extrinsic motivation and career development on the performance of civil servants at the Kediri Regency Central Statistics Agency. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test. The population in this study was all 33 employees and the sample used was 33 respondents because it used a saturated sample. The results of research at the Kediri Regency Central Statistics Agency show that the Extrinsic Motivation variable (X_1) and Career Development (X_2) together influence the Performance variable (Y). This can be proven from the Sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Extrinsic Motivation; Career development; Performa

Abstrak

Pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, maka kinerja pegawai harus dipacu. Instansi pegawai perlu melaksanakan pengukuran kinerja agar keberhasilan suatu instansi pemerintah dapat lebih maksimal. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memperhatikan berbagai aspek pada kepegawaian seperti kinerja pegawai. Badan Pusat Statistik dituntut untuk dapat memotivasi atau mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan pengembangan karir yang sesuai standar yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 33 orang dan sampel yang digunakan 33 responden karena menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa variabel Motivasi

Ekstrinsik (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik; Pengembangan Karir; Kinerja

1. Pendahuluan

Pada era modern ini perkembangan perekonomian di dalam negara sangat membutuhkan kontribusi dari masyarakatnya. Berbagai potensi dari sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi harus dikelola dengan apik agar menghasilkan hasil maksimal sesuai dengan cita-cita organisasi yang ingin dicapai. Apabila kinerja dari sumber daya manusia sesuai dengan yang diinginkan, maka dengan mudah tujuan organisasi dapat dicapai oleh sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, maka kinerja pegawai harus dipacu. Para pegawai perlu menjalankan pengukuran kinerja supaya keberhasilan organisasi pemerintah mencapai hasil yang optimal [1]. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen sumber daya manusia yang bekerja pada setiap pemerintah kota dan pemerintah daerah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik berawal dari seleksi calon kandidat Pegawai Negeri Sipil dan Honorer, penempatan dan kompensasi yang disesuaikan dengan kompetensi, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki [2].

Kinerja PNS yang baik dapat dinilai dari tingkat ketaatan dan kesetiaan kepada negara, serta kemampuan dalam menunjukkan jiwa profesionalisme. PNS yang mampu mengambil keputusan dengan moral dan mental yang baik dianggap memiliki kinerja yang optimal. Hal ini penting untuk mencapai tujuan otonomi daerah, sehingga diperlukan sumber daya aparatur sipil yang dapat efektif mengelola organisasi demi peningkatan kinerja pegawai [3]. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan pengembangan karir.

Motivasi adalah sebuah hal yang menggerakkan suatu individu untuk mempunyai ambisi dan kemauan agar melaksanakan suatu kegiatan dengan semangat dan antusias. Dalam hal motivasi, peran pemimpin dibutuhkan buat melakukan pendekatan untuk memberikan motivasi di organisasi atau instansinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berpengaruh pada semangat kerja sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki semangat yang tinggi juga dan untuk melaksanakan pekerjaan dengan harapan pegawai mendapatkan rasa puas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut [4]. Motivasi kerja dapat timbul dari sumber internal individu atau dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Selain motivasi, pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja pada pegawai dalam suatu organisasi. Pengembangan karir dilakukan guna menjamin bahwa pegawai yang ada dalam suatu organisasi benar-benar memiliki kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman kerja yang sesuai dengan

kebutuhan. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus memastikan hal tersebut dengan mengelola pengembangan karir yang baik agar meminimalisir terjadinya penurunan kinerja. Ketika pengembangan karir dilakukan dengan matang maka kinerja pegawai akan meningkat karena terhindar dari hal-hal yang berpeluang memunculkan frustrasi dalam kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Putra & Murwanti (2019) motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu. Ini mencakup memberikan inspirasi kepada seseorang atau perwakilan untuk meningkatkan semangat kerja, memperkuat kepercayaan diri, meningkatkan kinerja, dan menjaga dedikasi. Motivasi menjadi pendorong yang merangsang individu untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional..

Sugara (2020) menguraikan motivasi sebagai sesuatu yang mendorong semangat dan dorongan kerja. Sedangkan pendapat lain megutarakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal, pendelegasian wewenang, dan pengarahan anak buah perlu disertai motivasi (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Indikator yang digunakan dalam rangka melihat tingkat motivasi kerja ekstrinsik pada seorang karyawan yang diuraikan menurut Herzberg (dalam Kusuma, 2016), antara lain :

1. Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
Upah berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Kondisi kerja (*Working condition*)
Merupakan aspek fisik kerja, psikologis kerja dan kebijakan kerja seperti fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administrator*)
Merupakan tingkat kecocokan yang diterima oleh tenaga kerja terhadap terhadap semua peraturan yang ada dalam suatu organisasi.
4. Hubungan antar pribadi (*Interpesonal relation*)
Merupakan interaksi yang terjalin antara pegawai, baik dengan atasan maupun dengan rekan sejawat. Hubungan ini berperan dalam memudahkan penyelesaian pekerjaan dengan adanya keselarasan informasi, kebutuhan, dan keinginan dalam mencapai tujuan bersama. Hubungan antar pribadi yang baik dapat memberikan dasar untuk kerjasama yang efektif, komunikasi yang lancar, serta kontribusi positif terhadap atmosfer kerja dan produktivitas secara keseluruhan.
5. Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Supervisi atau pimpinan yang berkualitas akan dapat memberikan arahan, bimbingan, dan dorongan dengan tepat sesuai prosedur kerja kepada pegawainya. Pimpinan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung misalnya berupa pujian, bonus, penghargaan dan lain sebagainya. Secara tidak langsung misalnya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran pekerjaan.

Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin (dalam Handayani, 2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, moral, dan konseptual pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan atau tuntutan pekerjaan. Proses pengembangan karir melibatkan kegiatan pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk memperluas dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi karyawan. Ini tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan individu, tetapi juga mendukung tujuan organisasi dengan menciptakan tim yang lebih terampil dan berkualitas.

Marwansyah (2014) mengungkapkan bahwa perencanaan karir dapat terwujud melalui serangkaian kegiatan pengembangan karir, dan untuk mencapai hal ini, organisasi memerlukan manajemen karir yang baik. Manajemen karir yang efektif melibatkan upaya untuk merencanakan dan mengelola jalur karir pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup identifikasi tujuan karir individu, penilaian kebutuhan pengembangan karyawan, dan penyusunan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. yang telah ditentukan oleh organisasi [11].

Indikator pengembangan karir diungkapkan oleh Handoko (2013) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja ialah suatu hal yang menjadi dasar dari semua kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir lainnya. Dengan prestasi kerja yang unggul akan meningkatkan dan memajukan karir pegawai.
2. Kesempatan untuk berkembang
Dengan melakukan kegiatan peningkatan kemampuan seperti pelatihan, kursus, atau penambahan gelar akan berguna bagi pegawai dalam pencapaian karir pegawai.
3. *Exposure*
Prestasi karir seorang pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat paparan, yang berarti mereka akan lebih terkenal di kalangan individu yang memiliki keputusan terkait promosi, transfer, dan peluang-peluang lainnya.
4. Kesetiaan organisasional
Kesetiaan pegawai kepada organisasi mendasari untuk penentuan kesuksesan seorang pegawai.
5. Mentor dan sponsor

Mentor ialah sesosok orang yang mengajarkan bimbingan karir informal kepada pegawai. Sementara sponsor ialah pihak dalam organisasi yang dapat memberikan peluang-peluang karir bagi orang lain.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah output seorang pegawai dalam proses menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, jangka waktu, dan kehadiran pegawai di lingkungan kerja (Adamy, 2016) [13]. Sedangkan menurut Robbins (dalam Siregar, 2020) [14] mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan pekerjaannya dengan standart hasil kerja, target atau sasaran.

Menurut Wijaya et al (dalam Sari Novita, Fadilla, 2022) [15] Kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok yang telah berhasil mencapai standar hasil kerja dan target yang telah ditetapkan selama suatu periode. Penilaian kinerja ini didasarkan pada standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan, serta norma yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Nan Wangi, 2020) [16] menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan bisa menggunakan cara yaitu :

1. **Kualitas dalam kerja**
Kualitas kerja dapat diukur persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah hasil kerja berupa unit maupun jumlah siklus aktivitas yang sudah diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut, misalnya pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Salah satu mengukur kinerja karyawan yaitu diukur dengan ketepatan waktu pegawai yang dilihat dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah.
4. **Efektivitas**
Efektivitas mencerminkan tingkat optimal penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku. Hal ini dicapai dengan memaksimalkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya manusia. Dengan kata lain, efektivitas menunjukkan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efisien.

5. Kemandirian
Dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain.
6. Komitmen kerja
Komitmen ini berkaitan dengan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengumpulkan instrumen penelitian dari keberadaan populasi atau sampel melalui bantuan alat kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang ada (Sugiyono (2018) [17]).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan alamat di Jl. Pamenang No.42, Katang, Sukorejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182. **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) [17] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 33 pegawai pada bagian yang berbeda di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu 33 pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R _{hitung}	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
1	Item X1.1	0,830	0,000	Valid
2	Item X1.2	0,557	0,001	Valid
3	Item X1.3	0,777	0,000	Valid
4	Item X1.4	0,554	0,001	Valid
5	Item X1.5	0,680	0,000	Valid
6	Item X1.6	0,765	0,000	Valid
7	Item X1.7	0,812	0,000	Valid
8	Item X1.8	0,684	0,000	Valid
9	Item X1.9	0,682	0,000	Valid

10	Item X1.10	0,749	0,000	Valid
11	Item X2.1	0,884	0,000	Valid
12	Item X2.2	0,781	0,000	Valid
13	Item X2.3	0,898	0,000	Valid
14	Item X2.4	0,875	0,000	Valid
15	Item X2.5	0,449	0,009	Valid
16	Item Y.1	0,594	0,000	Valid
17	Item Y.2	0,807	0,000	Valid
18	Item Y.3	0,708	0,000	Valid
19	Item Y.4	0,639	0,000	Valid
20	Item Y.5	0,722	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item instrument variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja (Y) dinyatakan valid, karena nilai dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,344) serta nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,769	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,802	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	0,000
	Std. Deviation	0,697
Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang dimana $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

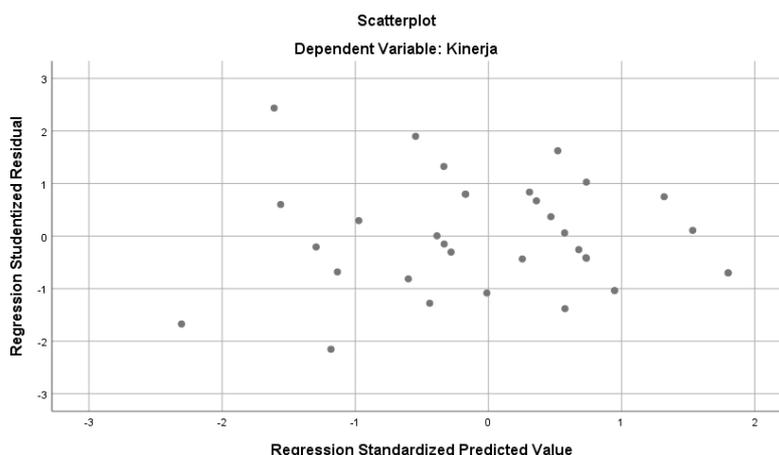
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		VIF	Tolerance	
1.	Motivasi Ekstrinsik (X1)	1,019	0,981	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Pengembangan Karir (X2)	1,019	0,981	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji multikolinearitas dari variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) didapatkan hasil nilai VIF $1,019 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,981 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan variabel diatas terbebas dari multikolinearitas.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
X ₁ dengan Y	1,105	0,403	Linear
X ₂ dengan Y	1,264	0,309	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Hasil dari uji variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 1,105 dengan Sig. 0,403. Karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
2. Hasil dari uji variabel Pengembangan Karir (X2) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai F sebesar 1,264 dengan Sig. 0,309. Karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,540	1,350		-2,622	0,014
Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,328	0,035	0,565	9,492	0,000
Pengembangan Karir (X2)	0,545	0,047	0,687	11,538	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3,540 + 0,328 X1 + 0,545 X2$$

1. Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dilakukan interpretasi konstanta sebesar -3,540 yang artinya saat keadaan variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Jika variabel terikat bernilai 0 maka nilai Kinerja akan sebesar -3,540
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) maka akan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0,328 jika variabel lain bernilai 0
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,545 yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengembangan Karir (X2) maka akan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 0,545 jika variabel lain bernilai 0.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Motivasi Ekstrinsik (X1)	0,000	Berpengaruh signifikan
2	Pengembangan Karir (X2)	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, untuk pengujian menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai sig dari variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) sebesar 0,000 dimana $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)
2. Nilai sig dari variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,000 dimana $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sig	Taraf sig	Keterangan
0,000	0,05	Berpengaruh simultan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0,000 yang dimana $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,946	0,896	0,889

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa nilai dari R² adalah sebesar 0,896 atau 89,6%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Secara Parsial terhadap Kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 7 hasil dari uji t dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor-faktor eksternal yang akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti imbalan finansial, pengakuan, atau hukuman, dengan adanya pemberian imbalan finansial kepada pegawai akan meningkatkan produktivas yang lebih tinggi karena pegawai tersebut akan mempertahankan imbalan tersebut dengan kinerja yang bagus. Motivasi

ekstrinsik juga dapat mendorong pegawai untuk memberikan upaya yang lebih dalam pekerjaan mereka untuk mendapatkan imbalan atau pengakuan.

Motivasi Ekstrinsik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sangat mempengaruhi kinerja PNS seperti dengan adanya hadiah dan bonus ketika mendapatkan suatu pencapaian. Hal itu sangat membantu meningkatkan kinerja PNS karena karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri lebih semangat bekerja dikarenakan adanya bonus dan hadiah serta adanya kompensasi di luar gaji pokok untuk PNS juga menambah semangat PNS Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti dan Heryenzus (2022) [19] dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma" didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekolah Bodhi Dharma.

Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.15 hasil dari uji t dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kinerja pegawai karena ketika pegawai merasakan adanya peluang untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka, para pegawai akan cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik serta dengan adanya pengembangan karir yang efektif dapat mengurai tingkat *turn over* pegawai karena pegawai melihat adanya peluang pengembangan karir mereka dan pegawai cenderung tetap setia dan berkomitmen.

Dengan adanya pengembangan karir PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri memberikan semangat kepada para pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja karena dengan berhasilnya mencapai hasil prestasi yang baik akan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan atau pindah ke unit sesuai dengan penilaian dari atasan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) [20] dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara" didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir Secara Simultan terhadap Kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.16 hasil dari uji F dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

Ketika motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir bekerja bersama-sama \ dapat menciptakan sinergi yang positif terhadap kinerja pegawai, gabungan motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir dapat memberikan dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan produktivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan awal dengan insentif eksternal, sedangkan pengembangan karir dapat memberikan motivasi intrinsik karena pegawai dapat melihat jalan karir yang jelas. Kombinasi ini dapat menciptakan motivasi yang berkelanjutan dan membantu pegawai tetap fokus dalam mencapai tujuan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020) [9] dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMP Hang Tuah IV Surabaya" didapatkan hasil bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri mengenai Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS, maka dapat diambil kesimpulan yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,000.

Variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan nilai sig 0,000. Kemudian variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan nilai sig. 0,000.

Daftar Referensi

- [1] I. Ardian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci," *J. Adm. Nusant.*, vol. 4, no. 2, pp. 63–74, 2021, doi: 10.51279/jan.v4i2.61.
- [2] E. Sudarman, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang," *J. Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. Akunt.)*, vol. 1, pp. 837–847, 2018.
- [3] Herlinawati, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, pp. 69–88, 2016.
- [4] T. Pebrianti and I. Suroso, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir," *J. Manaj. Kompeten*, vol. 1, no. 2, p. 66, 2019, doi: 10.51877/mnjm.v1i2.51.
- [5] D. R. Putra and S. Murwanti, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta)," *J. Karya Ilm.*, 2019.

- [6] F. Sugara, S. Adji, and S. Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo," *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2020, doi: 10.24269/iso.v4i1.414.
- [7] A. T. Sulistiyani and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media, 2018.
- [8] Y. W. Kusuma, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–16, 2016.
- [9] S. Handayani, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di SMP Hang Tuah IV Surabaya," *J. Berk. Ilm.*, 2020.
- [10] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Edisi Kedu. Bandung: Bandung: Alfabeta, 2014.
- [11] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- [12] T. H. Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: Yogyakarta : BPFE, 2013.
- [13] M. Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Aceh Utara : UNIMAL Press, 2016.
- [14] I. H. Siregar, "Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 3, no. 2, pp. 479–490, 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.282.
- [15] H. A. Sari Novita, Fadilla, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman," *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [16] V. K. Nan Wangi, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020, doi: 10.33096/jmb.v7i1.407.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Bandung: Alfabeta, 2018.
- [18] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta, 2017.
- [19] S. Heryenzus, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma," *Sci. J. J. Ilm. ...*, 2022.
- [20] G. F. Lakoy, "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Emba*, vol. 1, no. 4, pp. 771–781, 2013.