

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(PNS) DIBADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**

**TESIS**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**  
**NAMA : Sumardi**  
**NIM : 15.230.3113**

**PROGRAM MAGES TER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA  
YOGYAKARTA**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**

Nama : Sumardi  
NIM : 15.230.3113  
Kebidangan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,  
Telah disetujui dan disahkan oleh  
Dosen Pembimbing II

Ir. Muh. Awwal Satrio Nugroho, M.M.

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

N a m a : SUMARDI

Nomor Mahasiswa : 15.230.3113

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis berjudul PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis tersebut telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA”.

Yogyakarta, September 2017

Yang Membuat Pernyataan

SUMARDI

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang dalam kami sampaikan ke hadirat Allah SWT, karena berkat kemurahan-Nya kami dapat menyelesaikan tesis sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat magister pada Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, tentunya tidak lepas adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang dengan tulus ikhlas memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan saran, serta bantuan informasi yang berguna, oleh karena melalui kesempatan ini kami sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Dr. John Suprihanto, MIM. Direktur Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, koreksi dan masukan demi kesempurnaan tesis ini;
- Ir. Muh. Awal Satrio N., MM. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, koreksi dan masukan demi kesempurnaan tesis ini;
- Segenap pengurus dan karyawan Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta;
- R. AGUS SUPRIYANTO, SH. M.Hum, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah memberikan ijin untuk melanjutkan studi;
- Segenap Karyawan dan Karyawati Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan dorongan dan motivasi;

- Rekan-rekan mahasiswa satu angkatan di Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah banyak memberikan dorongan dan masukan untuk penyelesaian tesis ini;
- Keluarga, sahabat dan pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu;

Disadari sepenuhnya, bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna. Hal itu antara lain karena keterbatasan sumber yang digunakan. Namun demikian, harapan penulis tidak lain, semoga karya ini dapat memenuhi syarat bagi kelulusan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat magister pada Program Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, dan tentunya dapat bermanfaat secara praktis baik bagi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Demikian, semoga bermanfaat.

Yogyakarta, September 2017

Penulis ,

SUMARDI

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
INTISARI .....	viii
ABSTRACT .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Pertanyaan Peneliti.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	9
B. Motivasi .....	10
C. Pengembangan Karir .....	24
D. Kerangka Pemikiran .....	27
E. Hipotesis .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	29
A. Rancangan/Desain Penelitian .....	29
B. Definisi Operasional Variabel.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	30
D. Instrumen Penelitian .....	30

E. Pengumpulan Data .....	32
F. Metode Analisa Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan .....	58
BAB V PENUTUP .....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## INTISARI

### PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh :  
SUMARDI

**Latarbelakang:** Diklat merupakan sarana pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang pegawai, Kemampuan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap kinerja pegawai jika didukung motivasi yang kuat karena motivasi berpengaruh untuk membangkit, mengarahkan individu untuk menjalankan aktivitas-aktivitas.

**Tujuan Penelitian:** Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode diskripsi korelasional dengan pendekatan data *cross sectional*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dengan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda.

**Hasil Penelitian:** Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$ , dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$ .

**Kesimpulan:** Terdapat pengaruh secara bersama-sama pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Kata Kunci:** pendidikan dan pelatihan, motivasi, pengembangan karir.

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING AND WORKING MOTIVATION TO CAREER DEVELOPMENT IN CIVIL SERVANT (PNS) IN THE REGIONAL OFFICE OF NATIONAL EMPOWERMENT

YOGYAKARTA

By:  
SUMARDI

Background: Training is a means of human resource development also affects the development of an employee's career, The ability of work will have a more positive impact on employee performance if supported by a strong motivation because of the motivation effect to generate, directing individuals to run activities

Research Objectives: To determine the effect of education and training and motivation on career development in civil servants (PNS) in the Regional Personnel Board of Yogyakarta

Research Method: This research uses quantitative approach with correlational description method with cross sectional data approach, the sample in this research is 65 people with data analysis using multiple linear regression test

Research Result: From the result of research it is found that there is influence of education and training on career development on civil servant (PNS) in BadanKepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta marked with significance value  $<0,05$ , and there is influence of work motivation toward career development on civil servants (PNS) in the Regional Personnel Agency of Yogyakarta is marked with a significant value  $<0.05$ .

Conclusion: There is a mutual influence of education and training (Diklat) and work motivation towards career development in civil servant (PNS) at BadanKepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta

**Keywords:** education and training, motivation, career development

# **BAB I**

## **PENDAHULAUN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon segala bentuk perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi ini telah memberikan dampak terhadap pengembangan karir individu. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009)

Peran organisasi dalam menyiapkan kesempatan pengembangan karir bagi anggotanya sangat penting bagi menjaga kesinambungan situasi kerja yang baik dalam organisasi. Sutrisno (2009) mengatakan bahwa program pembinaan karir yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi. Pegawai akan merasa tidak aman, merasa diperlakukan secara tidak jujur, pegawai juga merasa tidak diberi kesempatan yang sama untuk mengembangkan seluruh potensinya untuk kepentingan organisasi. Pegawai akan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan organisasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak negatif pada efektifitas dan efisiensi organisasi

Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, menurut Sutrisno (2009:),

faktor-faktor yang menentukan karir yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Penelitian Labbase (2010) menyebutkan faktor-faktor yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (Diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir

Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang (Ardana, 2012). Seseorang pegawai yang berkeinginan promosi demi perkembangan karirnya, maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi. Siagian (2012) mengungkapkan, penilaian prestasi kerja para pegawai memiliki peranan dan arti yang sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti indentifikasi kebutuhan program diklat, rekrutmen, seleksi, penempatan, program pengenalan, sistem imbalan, promosi dan berbagai aspek dalam proses manajemen SDM secara efektif.

Prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Nofiansyah, 2009). Pengembangan karir sangat ditentukan oleh penghargaan, dengan banyaknya penghargaan mengidentifikasi prestasi kerja, tanpa prestasi kerja sulit bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan atau diusulkan oleh atasan langsung agar dipertimbangkan untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi di kemudian hari (Muis, 2009). Penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap pengembangan

karir, dimana semakin baik prestasi kerja maka akan semakin besar kesempatan memperoleh promosi jabatan (Baskara, 2010). Saleem dan Amin (2013) menyebutkan bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja yang baik tidak akan timbul begitu saja, salah satu cara untuk mencapai prestasi kerja yaitu dengan mengikuti diklat. Menurut Sjafriz yang dikutip Supiatni (2011), kebutuhan akan diklat merupakan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Jehanzeb dan Bashir (2013) menyebutkan program diklat dan pengembangan memiliki manfaat bagi pegawai. Manfaat tersebut diantaranya kompetisi dalam berkarir, kepuasan pegawai, dan prestasi kerja pegawai. Menurut Saksono (2007:115) kemampuan dan kecakapan pegawai atau pekerja yang dibawa sejak lahir akan berkembang dengan sempurna apabila dilengkapi dengan pengetahuan melalui proses belajar dan latihan. Pegawai yang tidak berbakat pun dapat berkembang jika memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu tugas penting seorang manajer kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan atau kemampuan yang dimiliki pegawai atau pekerja seperti terdapat dalam analisis jabatan

Prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Nofiansyah, 2009). Pengembangan karir sangat ditentukan oleh penghargaan, dengan banyaknya penghargaan mengidentifikasi prestasi

kerja, tanpa prestasi kerja sulit bagi pegawai untuk memperoleh penghargaan atau diusulkan oleh atasan langsung agar dipertimbangkan untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi di kemudian hari (Muis, 2009). Penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap pengembangan karir, dimana semakin baik prestasi kerja maka akan semakin besar kesempatan memperoleh promosi jabatan (Baskara, 2010). Saleem dan Amin (2013) menyebutkan bahwa dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

Program diklat sebaiknya direncanakan dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pada masa saat ini maupun masa mendatang. Pegawai yang memperoleh program diklat dengan baik maka semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Moses (2011) mengemukakan bahwa hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja memiliki hubungan sangat tinggi. Jenis pelatihan, materi pelatihan serta waktu pelaksanaan pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai apabila diberikan dengan baik

Diklat merupakan sarana pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang pegawai. Labbase (2010) menemukan bahwa diklat memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Ardana, dkk (2012:93) menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari pengembangan SDM adalah karir, melalui pengembangan keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja

pegawai menjadi lebih baik, sehingga peluang bagi pegawai untuk meningkatkan karir menjadi semakin besar

Seseorang memilih suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya (Suarli, 2009).

Kemampuan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap kinerja pegawai jika didukung motivasi yang kuat karena motivasi berpengaruh untuk membangkit, mengarahkan individu untuk menjalankan aktivitas-aktivitas. Motivasi bagi pegawai merupakan perilaku yang ditunjukkan perawat untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Jika motivasi dan kemampuan saling mendukung dan saling menguatkan akan dihasilkan kinerja yang tinggi

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2014-2016 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil**

No	Jabatan	Tahun		
		2014	2015	2016
1.	Kepala Badan Eselon II.a	1	1	1
2.	Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Balai Eselon III.a	6	6	6
3.	Kepala Subbag/Subbid/Seksi Eselon IV.a	14	14	14
4.	Fungsional umum	77	75	81
5.	Fungsional tertentu	3	3	3

Selanjutnya Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dari tahun 2015-2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**

No	Tahun	Jumlah Diklat PNS
1.	2015	23
2.	2016	29
3.	2017	14

Berdasarkan tabel Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dapat kita ketahui bahwa tahun 2015 dilakukan Diklat sebanyak 23 kali, kemudian di tahun 2016 terdapat Diklat sebanyak 29 kali dan tahun 2017 dilakukan Diklat sebanyak 14 kali, pelaksanaan Diklat dilakukan guna untuk menunjang pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: belum optimalnya pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diketahui bahwa pentingnya akan mengetahui pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan dari peneliti sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Diketuinya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Diketuinya pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat teoritis

Untuk lebih memahami sejauh mana peranan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Serta dapat membantu instansi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewah Yogyakarta dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, seperti menjadi informasi bagi masyarakat serta dapat membantu instansi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewah Yogyakarta dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **A. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)**

Pendidikan dan Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Notoatmodjo (2010) bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para tenaga kerja, dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan atau tenaga kerja yang bersangkutan agar mereka bekerja dengan segala daya dan upayanya (Elqorni, 2012).

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya (1) hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, (2) dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, (3) harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) lingkungan yang baik, serta (6) kegiatan yang menarik (Uno, 2012).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Melly, 2016).

### **2. Teori-Teori Motivasi**

Menurut Munandar (2014) tentang teori-teori yang menyebutkan akan motivasi dapat dilihat sebagai berikut:

### 1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara nonstop memotivasi kita sejak lahir sampai meninggal.

Maslow selanjutnya mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisik
- b) Rasa Aman
- c) Sosial
- d) Harga Diri
- e) Aktualisasi Diri

Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat kebutuhan manusia. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhannya, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhan kebutuhannya dapat ditunda (Munandar, 2014).

## 2) Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray (2005) sebagaimana merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan :“ Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil (Melly, 2016).

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu :

- a) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
- b) Menyukai situasi situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya

- c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3) Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” . Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan) Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa (Munandar, 2012) :

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya

- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

#### 4) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Melly, 2016).

## 5) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a) Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding yaitu :

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain (Melly, 2016)

6) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni (Munandar, 2012) :

- a) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- b) Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- c) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan
- d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

7) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa

tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Melly, 2016).

#### 8) Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekwensi ekstremal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku (Rahma, 2014).

Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya, pujian tersebut berakibat pada

kenaikan gaji yang dipercepat, karena juru ketik tersebut menyenangi konsekwensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekwensi positif lagi di kemudian hari.

#### 9) Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Beritik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan system motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model.

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah (Melly, 2016):

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- b) Harga diri;
- c) Harapan pribadi;
- d) Kebutuhan;
- e) Keinginan;
- f) Kepuasan kerja;
- g) prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang antara lain ialah (Sudrajad, 2012):

- a) Jenis dan sifat pekerjaan;
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung;
- c) Organisasi tempat bekerja;
- d) Situasi lingkungan pada umumnya;
- e) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

### 3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Elliot et al (2000) dan Sue Howard (1999) dalam Widayatun (2013), motivasi seseorang dapat timbul dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri, intrinsik dan dari lingkungan ekstrinsik.

- 1) Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan serta memberi semangat dalam belajar, kebutuhan, harapan, minat dan sebagainya.
- 2) Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu yang tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Contohnya adalah menggunakan hadiah atau penghargaan untuk merangsang motivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan dan lebih menguntungkan termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia (dorongan keluarga), lingkungan serta imbalan dan sebagainya.

Menurut Luthans (2005) yang menyebutkan bahwa jenis motivasi ada 2 yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik:

- 1) Motivasi intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, pencapaian, prestasi yaitu sesuatu yang dipelajari dari pengalaman,
- 2) Motivasi ekstrinsik bersifat nyata dan dapat dilihat oleh orang lain, seperti contoh motivasi ekstrinsik adalah gaji, benefit, dan promosi. Dapat juga mencakup dorongan untuk menghindari hukuman seperti berhenti atau dipidahkan.

#### **4. Klasifikasi Motivasi**

Klasifikasi motivasi menurut Irwanto (2012) dibedakan menjadi tiga bagian, adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### **1) Motivasi Kuat**

Motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang dalam kegiatan-kegiatan sehari-hari memiliki harapan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa penderita akan menyelesaikan pengobatannya tepat pada waktu yang telah ditentukan.

##### **2) Motivasi Sedang**

Motivasi dikatakan sedang dalam diri manusia memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, namun memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat bersosialisasi dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapinya.

### 3) Motivasi Lemah

Motivasi dikatakan lemah apabila di dalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi. Misalnya bagi seseorang dorongan dan keinginan mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru merupakan mutu hidupnya maupun mengisi waktu luangnya agar lebih produktif dan berguna.

## 5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan eksternal (Widyatun, 2013):

### 1) Faktor Internal

Faktor internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga menjadi puas. Faktor internal meliputi:

#### a) Faktor Fisik

Faktor fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik missal status kesehatan pasien. Fisik yang kurang sehat dan cacat yang tidak dapat disembuhkan berbahaya bagi penyesuaian pribadi dan social. Pasien yang mempunyai hambatan fisik karena kesehatannya buruk sebagai akibat mereka selalu frustasi terhadap kesehatannya.

b) Faktor Proses Mental

Motivasi merupakan suatu proses yang tidak terjadi begitu saja, tapi ada kebutuhan yang mendasari munculnya motivasi tersebut. Pasien dengan fungsi mental yang normal akan menyebabkan bias yang positif terhadap diri. Seperti halnya dengan adanya kemampuan untuk mengontrol kejadian-kejadian dalam hidup yang harus dihadapi, keadaan pemikiran dan pandangan hidup yang positif dari diri pasien dalam reaksi terhadap perawatan akan meningkatkan penerimaan diri serta keyakinan diri sehingga mampu mengatasi kecemasan dan selalu berfikir optimis untuk kesembuhannya.

c) Faktor Herediter

Bahwa manusia diciptakan dengan berbagai macam tipe kepribadian yang secara herediter dibawa sejak lahir. Ada tipe kepribadian tertentu yang mudah termotivasi atau sebaliknya. Orang yang mudah sekali tergerak perasaannya, setiap kejadian menimbulkan reaksi perasaan padanya. Sebaliknya ada yang hanya bereaksi apabila menghadapi kejadian-kejadian yang memang sungguh penting.

d) Keinginan dalam Diri Sendiri

Misalnya keinginan ingin lepas dari keadaan sakit yang mengganggu aktivitasnya sehari-hari, masih ingin menikmati prestasi yang masih dipuncak karir, merasa belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki.

e) Kematangan Usia

Kematangan usia akan mempengaruhi pada proses berfikir dan pengambilan keputusan dalam melakukan pengobatan yang menunjang kesembuhan pasien.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan.

Faktor eksternal ini meliputi:

a) Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah suatu yang berada disekitar pasien baik fisik, psikologis, maupun social (Notoatmojo, 2014). Lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi pasien kusta untuk melakukan pengobatan.

b) Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam bentuk dukungan emosional dari anggota keluarga yang lain, teman, waktu dan uang merupakan faktor penting dalam kepatuhan terhadap program medis.

c) Fasilitas (Sarana dan Prasarana)

Ketersediaan fasilitas yang menunjang kesembuhan pasien tersedia, mudah dan terjangkau menjadi motivasi pasien untuk sembuh. Termasuk dalam fasilitas adanya pembebasan biaya berobat untuk pasien kusta.

d) Media

Media merupakan sarana untuk menyampaikan pesan atau info kesehatan. Dengan adanya media ini pasien kusta akan menjadi lebih tau akan penyakit kusta dan pada akhirnya akan menjadi motivasi untuk melakukan pengobatan

## 6. Komponen Motivasi

Menurut Dirgagarso (1996) dalam Sobur (2011) mengatakan bahwa komponen-komponen motivasi terdiri dari:

1) Keinginan (*Valency*)

Valence juga dapat didefinisikan setiap hasil mempunyai nilai atau daya tarik bagi orang tertentu.

2) Keyakinan (*Outcome Expectancy*)

Outcome Expectancy berarti setiap individu percaya bahwa individu berperilaku dengan cara tertentu dan akan memperoleh hal tertentu.

3) Harapan (*Effort Expectancy*)

*Effort Expectancy* berarti setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut.

## C. Pengembangan Karir

Saydam (2011) menyebutkan bahwa pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Wardana, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmatika (2015) tentang pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil kota Yogyakarta, hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh evaluasi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil kota Yogyakarta ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$ , penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani yang meneliti tentang pengaruh Diklat dan pengalaman kerja serta prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di balai karantina pertanian kelas 1 Denpasar, dalam penelitian ini disebutkan bahwa semakin baik Diklat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja maka semakin baik pengembangan karir pegawai, hasil penelitian ini didapatkan pengaruh Diklat dan pengalaman kerja serta prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$

Penelitian yang dilakukan oleh Sakti (2015) yang meneliti tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu,

dalam penelitian ini disebutkan bahwa 1) sistem pengembangan dalam mengoptimalkan peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah berfungsi untuk memperbaiki suasana organisasi/instansi, 2) pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) memberikan tanggapan yang baik dari pegawai bahwa lembaga/instansi betul-betul memperhatikan kebutuhan akan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya, 3) pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepadanya

Penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Rimbajitiraya Citrakarya, dalam penelitian ini dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kinerja, hal ini akan menjadikan pengembangan karir pada pegawai, sehingga bisa menjadikan peningkatan kepuasan pada pegawai, hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Rimbajitiraya Citrakarya yang ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$

Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2016) pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan, dalam penelitian ini dikatakan bahwa tinggi atau baiknya pengembangan karir yang ada pada pegawai menjadikan pegawai lebih termotivasi, sehingga menjadikan kinerja lebih produktif, selain itu juga pegawai

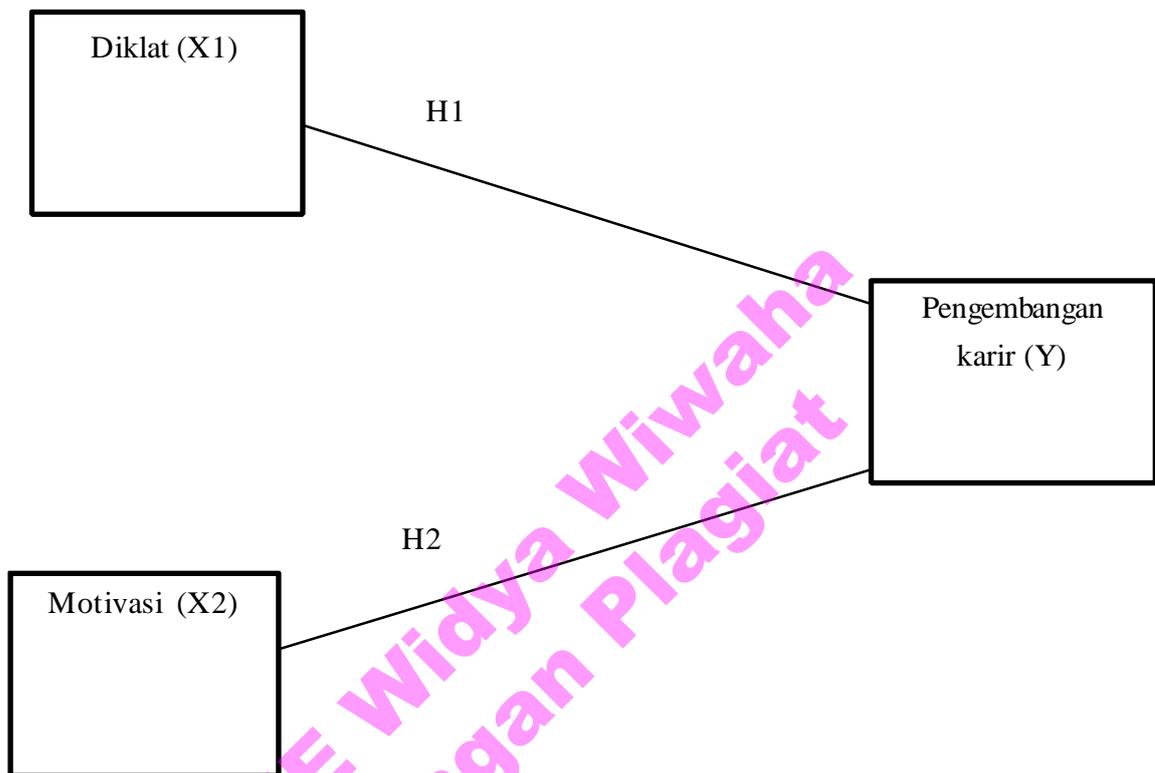
yang disiplin lebih mempunyai kinerja yang baik, hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan yang ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$

Penelitian yang dilakukan oleh Meitaningrum (2013) yang meneliti tentang efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada badan kepegawain daerah Kabupaten Malang), hasil penelitian ini didapatkan bahwa evaluasi setelah pendidikan dan pelatihan yaitu terjadi perubahan sikap dan perilaku pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya jauh lebih baik daripada sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan dan kinerja pegawai juga meningkat dari sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Faktor yang menghambat efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan. Saran penelitian ini adalah salah satu usaha yang dilakukan agar pendidikan dan pelatihan tetap berjalan yaitu dengan biaya sendiri

#### **D. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Dari data yang telah dijelaskan diatas tersebut maka dari itu kita dapat kerangka pemikiran tentang variabel yang mempengaruhi pengembangan kariter, ada beberapa varibel yang menjadi pertimbangan yang diperhitungkan, berikut adalah kerangka pemikiran teoritisnya:

## Skema Kerangka Pemikiran

**E. Hipotesis**

1. Ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan/Desain penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi korelasional, yakni suatu metode yang ditujukan pada pemecahan permasalahan yang aktual atau yang ada pada saat sekarang, melalui proses pengumpulan data, penyusunan data dan analisis data kemudian dijelaskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu dilakukan pengamatan sewaktu (Sugiyono, 2002).

#### **B. Definisi operasional variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel kualitas pelayanan, kepuasan dan loyalitas pelanggan yang masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian.

##### **2. Motivasi**

Suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang individu untuk bisa menggali kemampuannya sehingga dapat mewujudkan suatu tujuan yang sedang dikerjakan

### 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah kegiatan usaha pribadi pegawai yang ditujukan untuk menuju rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja untuk merencanakan jenjang karir Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta agar mendorong kinerja yang lebih baik dan optimal.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 65 orang

### 2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan cara *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan menjadi sampel. (Sugiyono, 2008), sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta baik yang fungsional dan operasional sebanyak 65 orang

## D. Alat Penelitian

Alat penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau

mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respons) atau, menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. (Hasan, 2002).

Dalam kuesioner tersebut terdapat pertanyaan mengenai data diri responden serta pertanyaan dari indikator tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert* (1-5) yang mempunyai 5 tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1- 5 dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot/skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot/skor 2
3. Agak setuju : diberi bobot/skor 3
4. Setuju (S) : diberi bobot/skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot/skor 5

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor, menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

## **E. Pengumpulan data**

Sumber data dalam penelitian ini berkaitan erat dengan jenis data yang diambil meliputi dua jenis data yaitu :

### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya terutama orang yang telah ditetapkan sebagai informan yang akan diajak wawancara. Data primer dalam penelitian ini berupa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewah Yogyakarta.

### **2. Data Sekunder**

Untuk melengkapi dan memperdalam pemahaman terhadap obyek yang diteliti dipergunakan pula data sekunder, yaitu dengan memanfaatkan berbagai hasil penelitian, peraturan perundang-undangan, artikel-artikel dan majalah serta berbagai tulisan lain maupun dokumentasi dan arsip yang ada relevansinya dengan materi penelitian.

3. Selain itu, dalam penelitian ini juga memanfaatkan hasil pengamatan lapangan untuk memperkaya penjelasan tentang fenomena yang terjadi di lapangan.

## **F. Metode analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS Statistic 16,0. Adapun tahapan-tahapan Analisis adalah sebagai berikut :

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali:2006).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *person product moment*, adapun asusmsinyas sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung tidak positif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten, atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2006).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang, dimana seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja, adapun cara yang digunakan adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

## 2. Analisis Statistik

Metode analisis data digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus (Sunyoto dkk, 2013). maka uji statistiknya yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dengan :

Y : pengembangan karir

$a$  : Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b_1$  : Koefisien DIKLAT

$X_1$  : Variabel DIKLAT

$b_2$  : Koefisien motivasi

$X_2$  : Variabel motivasi

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, dilakukan dengan uji t parsial dan uji F yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi Ganda (R)

Menurut (Sugiyono, 2008), korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable *independen* secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable *dependen*. Koefisien korelasi berganda diberi notasi R sedangkan koefisien determinasinya diberi notasi  $R^2$ . Besarnya koefisien determinasi berganda dihitung dari koefisien determinasi yang dinyatakan dengan rumus :

$$R = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)(X_2 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2 \sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}}$$

Keterangan :

$X_1, X_2,$  = variable *independen*

Y = variable *dependen*

$b_1, b_2, \dots, b_k$  = koefisien regresi berganda

Nilai koefisien korelasi berganda (R) terletak antara  $0 < R < 1$ , jika  $R = 1$  maka terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variable *independen* dengan variable *dependen*.

b. Uji F

Menurut Sugiono (2008) uji Anova (Uji F) digunakan untuk menguji sebuah rancangan dengan dua variable atau lebih. Tujuan dari uji F adalah untuk menguji secara serempak hubungan variable bebas terhadap variable terikat, dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK}{dk}$$

dimana :

JK = jumlah kuadrat

dk = derajat kebebasan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , yaitu :

- 1) Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  **$H_0$  ditolak**, artinya variabel independen secara serempak berhubungan signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka **H<sub>0</sub> diterima**, artinya variabel independen secara serempak tidak berhubungan signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji t Parsial

Menurut (Riwidikdo, 2012), penggunaan uji t digunakan untuk Mengetahui perbedaan nilai antara dua kelompok yang tidak saling berhubungan. Tujuan uji t adalah untuk mengetahui perbedaan variable yang dihipotesiskan, dengan rumus :

$$t = \frac{b}{SE(b)}$$

dimana :

SE (b) adalah standar *error* dari koefisien regresi (b) dengan tingkat Kepercayaan sebesar 95% ( $\alpha=5\%$ ). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , yaitu :

- 1) Apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka **H<sub>0</sub> diterima**, artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka **H<sub>0</sub> ditolak**, artinya variabel bebas secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam analisa data ini, peneliti menggunakan metode analisa data dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), yaitu suatu program aplikasi yang digunakan untuk mengolah data statistik

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Sejarah**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 11 Tahun 1960 tentang susunan organisasi dan formasi pegawai instansi-instansi Pemerintah Provinsi DIY, melalui lembaga yang disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP).

KUP yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 6 (enam) bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran

pensiun serta tunjangan lain. KUP terletak di Jalan Malioboro Nomor 12-14 yang berada di Komplek Kepatihan Danurejan Yogyakarta. Kepala Kantor Urusan Pegawai tercatat pada waktu itu yang menjabat adalah KRT Wirosaputro.

Pada tahun 1973, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Propinsi DIY Nomor 18 Tahun 1973 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Propinsi DIY, Kantor Urusan Pegawai berubah namanya menjadi Biro Personalia dengan lokasi dan gedung yang sama. Pada periode ini Kepala Biro Personalia dijabat oleh Drs. KRT Suyono Kusumo.

Biro Personalia mengalami perubahan nama menjadi Biro Kepegawaian Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1981 dengan lokasi tetap sama di eks gedung Biro Personalia. Pada tahun 1987, gedung Biro Kepegawaian dipindahkan ke lokasi yang baru tepatnya di kompleks kepatihan yang paling utara, yang sekarang menjadi gedung Biro Hukum dan Badan Kerjasama.

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian

Daerah Propinsi DIY. (berdasarkan Perda Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2000). Adanya peningkatan eselonering pimpinannya menjadikan kewenangannya menjadi lebih luas. Adapun yang menjadi kepala BKD yang pertama sejak perubahan tersebut adalah Drs. SOIM. BKD menempati gedung eks Dinas Pendidikan dan Pengajaran Propinsi DIY yang terletak di Jalan Suryatmajan Nomor 9A, yang sekarang sudah menjadi Kantor Sekda dan Asek. Kemudian pada tahun 2002 gedung BKD dipindahkan ke luar kompleks kepatihan yaitu di Jl. Kyai Mojo Nomor 56 Yogyakarta yang merupakan eks gedung Dinas Kesehatan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 5 Februari 2004 BKD mengalami perubahan kembali menjadi Biro Kepegawaian Setda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan yang pertama menjabat sebagai Kepala Biro Kepegawaian pasca perubahan dari BKD adalah oleh Ir. SOETARYO. 2 tahun berikutnya yaitu pada tahun 2005, Drs. HARDJONO menggantikan posisi Kepala Biro sebelumnya, sampai pertengahan bulan Agustus 2006 beliau menjalankan tugas sebagai Kepala Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY. Pada pertengahan bulan Agustus 2006 beliau wafat saat masih menjabat, dan posisi Kepala Biro Kepegawaian sempat vakum selama beberapa bulan. Setelah

hampir 5 bulan vakum, didapatkan pengganti Kepala Biro Kepegawaian yaitu SUDIBYO, SH.

Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY kembali mengalami perubahan kelembagaan menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY dengan Kepala BKD yang pertama pasca perubahan kelembagaan yaitu SUDIBYO, SH.

Setelah menjabat selama lebih kurang 5 (lima) tahun, terhitung mulai tanggal 01 September 2011, Bapak SUDIBYO, SH memasuki masa Bebas Tugas (BT). Maka, pada tanggal 07 November 2011 dilantiklah pejabat yang baru, yaitu R. AGUS SUPRIYANTO yang secara resmi menjabat sebagai Kepala BKD Provinsi DIY sampai saat ini.

Daftar Urutan Periodisasi Menjabat :

1. KRT. WIRO SAPUTRO
2. Drs. KRT SUYONO KUSUMO
3. Drs. MARSUDI KARTORAHARJO (1982-1987)
4. KRT. DARUKUSUMO atau Bp. RUSDARUNDIYO (1987-1992)

5. Drs. MUDJONO NA (1992-1994)
  6. Dra. SITI SULAMI (1994-1998)
  7. SUTITO, SH(1998-1999)
  8. Ir. SETYOSO HARDJOWISASTRO, M.Si (1999-2000)
  9. Drs. SOIM (2000-2004)
  10. Ir. SOETARYO (2004-2005)
  11. Drs. HARDJONO (2005-2006)
  12. SUDIBYO, SH. (2006-2011)
  13. R. AGUS SUPRIYANTO (2011- sekarang)
- (REF: Dari berbagai sumber/HSPR-PP edited JHY)

#### B. V i s i

“Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya”

Keterangan:

Profesional artinya ahli dalam bidangnya, sehingga apabila kebijakan, pengelolaan dan fasilitasi itu dilaksanakan oleh ahlinya, maka hasilnya akan mencapai sesuatu yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

1. Efektif : tepat guna, hasil guna
2. Efisien : hemat waktu, biaya dan tenaga
3. Transparan : terbukanya akses kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan
4. Akuntabel : dapat dipertanggungjawabkan.

**Berbudaya** bermakna mempunyai budaya; mempunyai pikiran dan akal yg sudah maju. Pada masa mendatang diharapkan akan terwujud perubahan karakter PNS lebih menjiwai pada karakter budaya lokal. Tahap ini diawali dengan perubahan *mind set* dengan pengenalan kembali akan khasanah budaya lokal yang dimiliki.

### C. Misi

Misi Badan Kepegawaian Daerah DIY Tahun 2012 – 2017 adalah sebagai berikut:

**“Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen sumberdaya aparatur”**

Misi ini dimaksudkan agar Badan Kepegawaian Daerah DIY melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan pegawai yang berbasis kebutuhan riil instansi, penataan pegawai berprinsip *In The Right Man In The Right Place* dan sesuai kebutuhan (*Right Sizing*), pendistribusian pegawai sampai dengan pengevaluasian kinerja pegawai, serta berkomitmen memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### D. Tujuan

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera Badan Kepegawaian Daerah DIY berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

“Mewujudkan Peningkatan kualitas manajemen sumberdaya aparatur”

#### E. Sasaran

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY disusun berdasarkan hasil indentifikasi potensi permasalahan internal dan eksternal dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Sasaran strategis merupakan ukuran kinerja dari tujuan strategis organisasi yang dapat direncanakan dan dilaksanakan setiap tahunnya. Adapun sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah DIY adalah :

Meningkatnya kualitas manajemen sumberdaya aparatur.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data penelitian dalam bentuk frekuensi. Data ini biasanya dalam bentuk tabel dan analisisnya berdasarkan pada hasil penelitian. Analisis deskriptif menjelaskan tentang gambaran karakteristik responden

dan akan menjelaskan penilaian responden terhadap variabel penelitian.

#### 4.1.2.1. Distribusi Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden yang berjumlah 65 orang. Dalam tabel IV.1 berikut disajikan gambaran dari distribusi karakteristik responden

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Karakteristik Responden**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
		(Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Pria	32	49.0
	Wanita	33	51.0
	<b>Total</b>	65	100
Usia	20 sampai dengan 30 tahun	8	12
	31 sampai dengan 40 tahun	27	42
	41 sampai dengan 50 tahun	14	22
	50 tahun atau lebih	16	25
	<b>Total</b>	65	100
Pendidikan terakhir	SD	1	2
	SMP	2	3
	SLTA	16	25
	D1/D3	4	6
	S1	33	51
	S2	8	12
	S3	1	2
	<b>Total</b>	65	100

*Sumber: Lampiran 1.3 (diolah)*

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa untuk jenis kelamin dominan wanita yaitu sebanyak 32 orang (51%) pria sebanyak 33 orang (49%), selanjutnya untuk usia yang paling dominasi pada usia 30-40 tahun yaitu

sebanyak 27 orang (42%), disusul >50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (25%), usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (22%) kemudian usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (12%), untuk pendidikan paling dominan pada pendidikan S1 yaitu sebanyak 33 orang (51%) disusul SMA sebanyak 16 orang (25%), S2 sebanyak 8 orang (12%), D3 sebanyak 4 orang (6%), SMP sebanyak 2 orang (3%), SD dan S3 sebanyak 1 orang (2%)

#### 4.1.2.2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisis deskriptif penilaian responden terhadap variabel penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecenderungan tinggi rendahnya setiap variabel penelitian. Dalam mengidentifikasi kecenderungan tiap-tiap variabel digunakan nilai rerata dari semua semua obyek dalam tiap variabel penelitian. Untuk mengetahui range maka digunakan selisih antara bobot nilai tertinggi dan bobot nilai terendah, yaitu  $5 - 1 = 4$ , dan untuk mengetahui jumlah interval dan besar interval dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K} = \frac{4}{5} = 0.8$$

Keterangan:

R= Range ( kelas)

K= Jumlah interval kelas

I = Besar interval kelas

Sumber: Supangat (2007)

Berdasarkan ketentuan diatas maka penulis mengelompokan tanggapan responden berdasarkan batas-batas penelitian terhadap bagian-bagian yang dievaluasi sehingga dapat dikelompokan sebagai berikut:

- a. Jika rata-rata skor berada pada interval 1 – 1,8 maka variabel penelitian masuk kategori sangat tidak setuju.
- b. Jika rata-rata skor berada pada interval 1,81 – 2,61 maka variabel penelitian masuk kategori tidak setuju.
- c. Jika rata-rata skor berada pada interval 2,62 – 3,42 maka variabel penelitian masuk kategori netral.
- d. Jika rata-rata skor berada pada interval 3,43 – 4,23 maka variabel penelitian masuk kategori setuju
- e. Jika rata-rata skor berada pada interval 4,24– 5,00 maka variabel penelitian masuk kategori sangat setuju

**Tabel IV.2**  
**Penilaian Responden**

<b>Rata-rata Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1 – 1,80	Sangat tidak setuju
1,81 – 2,61	Tidak setuju
2,62 – 3,42	Netral
3,43 – 4,23	Setuju
4,24 – 5,00	Sangat setuju

Adapun ringkasan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian disajikan pada tabel-tabel berikut

#### 4.1.2.3. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) ( $X_1$ )

Berikut ditampilkan hasil jawaban responden yang dirangkum menjadi nilai rata-rata untuk menilai bagaimana pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel IV.3**  
**Jawaban Responden Untuk Item Indikator Variabel Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) ( $X_1$ )**

NO	PERNYATAAN	Rata-rata	kategori
<b>Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)</b>			
1.	Pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai	4,12	Setuju
2.	Pemimpin memberikan dukungan kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai	4.15	Setuju
3.	Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) penting dalam menunjang pekerjaan yang pegawai lakukan	4.26	Sangat Setuju
4.	Pendidikan dan pelatihan pegawai tidak hanya digunakan sebagai kegiatan formalitas	4.15	Sangat Setuju

*Sumber: Lampiran 1.4 (diolah)*

Dari Tabel IV.3 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 65 orang responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) ( $X_1$ ) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 4,17. Item yang

mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah item indikator 3(Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) penting dalam menunjang pekerjaan yang pegawai lakukan) dengan nilai rata-rata 4,26 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dapat memberikan dampak positif buat pegawai. Untuk tiga (3) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sudah masuk dalam kriteria baik.

#### 4.1.2.4. Motivasi (X2)

Berikut ditampilkan hasil jawaban responden yang dirangkum menjadi nilai rata-rata untuk menilai bagaimana motivasi kerja di. Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel IV.4**  
**Jawaban Responden Untuk Item Indikator Variabel**  
**Motivasi Kerja (Z)**

NO	Indikator	Rata-rata	kriteria
<b>Motivasi kerja</b>			
1.	Dalam melaksanakan tugas pegawai senantiasa berharap lebih baik dari orang lain.	4,12	Setuju
2.	Kesulitan adalah tantangan dalam pekerjaan saya	4,02	Setuju
3.	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik mungkin	4,00	Setuju
4.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian	4,11	Setuju

5.	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	4.15	Setuju
----	--	------	--------

*Sumber: Lampiran 1.4 (diolah)*

Dari Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 65 orang responden terhadap variabel motivasi kerja dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 4,08. Item yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah item indikator 5 (Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan hasil kerja yang baik) dengan nilai 4.15, yang masuk dalam kriteria setuju, dimana ini berarti bahwa motivasi yang ada pada pegawai sudah baik dan dapat menjadikan pengembangan karir. Untuk empat (4) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap motivasi kerja pada pegawai sudah masuk dalam kriteria baik.

#### **4.1.2.5. Pengembangan karir (Y)**

Berikut ditampilkan hasil jawaban responden yang dirangkum menjadi nilai rata-rata untuk menilai bagaimana pengembangan karir di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel IV.5**  
**Jawaban Responden Untuk Item Indikator Variabel**  
**Pengembangan Karir (Y)**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
<b>Pengembangan karir</b>			
1	Pegawai mengetahui alur pengembangan karir pegawai	4.29	Sangat Setuju
2	Sistem promosi berjalan dengan transparan	4.06	Setuju
3	Semua pegawai dapat dimutasi	4.02	Setuju
4	Sistem mutasi berjalan sesuai dengan harapan para pegawai	4.31	Sangat Setuju
5	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk naik jabatan	4.25	Sangat Setuju

*Sumber: Lampiran 1.4 (diolah)*

Dari Tabel IV.5 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 65 orang responden terhadap variabel pengembangan karir (Y) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 4,18. Item yang mendapat nilai rata-rata setuju adalah item indikator 4 (Sistem mutasi berjalan sesuai dengan harapan para pegawai) dengan nilai 4.31 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa kesempatan naik jabatan dapat diberikan kepada semua pegawai, sehingga membuat kinerja lebih baik. Untuk empat (4) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara

keseluruhan responden menganggap pengembangan karirmasuk dalam kriteria baik.

#### 4.1.3. Uji Kualitas Data

Data dalam penelitian menjadi tidak berguna bila alat pengukuran yang digunakan tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dan reliabilitas memberikan informasi tentang data yang dikumpulkan betul-betul menggambarkan fenomena yang ingin diukur.

##### 4.1.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner yang akan mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Selanjutnya memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari nilai  $r_{tabel}$  yang sudah ditentukan, maka butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson moment*. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS 16 for Windows*

**Tabel IV.7**  
**Uji Validitas Item Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Item Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	X1	0,583	0,361	Valid
	X2	0,455	0,361	Valid
	X3	0,379	0,361	Valid
	X4	0,578	0,361	Valid
Motivasi	X1	0,950	0,361	Valid
	X2	0,864	0,361	Valid
	X3	0,478	0,361	Valid
	X4	0,941	0,361	Valid
	X5	0,894	0,361	Valid
Pengembangan karir	X1	0,465	0,361	Valid
	X2	0,645	0,361	Valid
	X3	0,866	0,361	Valid
	X4	0,842	0,361	Valid
	X5	0,704	0,361	Valid

*Sumber: Lampiran 2.1. (diolah)*

Tabel IV.7 menunjukkan hasil korelasi dengan metode *pearson correlation* dimana tiap-tiap indikator variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), motivasi dan pengembangan karir, semuanya memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibanding dengan r tabel yaitu 0,361. Hasil analisis membuktikan bahwa semua item indikator variabel penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data dari responden dinyatakan valid.

#### 4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap alat tes. Reliabilitas adalah syarat keandalan terhadap suatu instrumen menurut kemantapan dan kestabilan antara hasil pengamatan dengan instrumen. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach*. Bila koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah ringkasan hasil uji realibilitas yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS 16 for Windows*.

**Tabel IV.8**  
**Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)	0,744	0,60	Reliabel
Motivasi	0,820	0,60	Reliabel
Pengembangan karir	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 2.2. (diolah)

Tabel IV.8 menunjukkan hasil uji realibilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan transformasional, motivasi maupun kinerja, semuanya memiliki nilai di atas nilai kritis sebesar 0,60. Hasil analisis membuktikan bahwa

semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, dan instrumen penelitian layak untuk digunakan.

#### 4.1.4. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan analisis uji regresi linear berganda adapun hasilnya sebagai berikut:

##### 4.1.4.1. Hasil uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

**Tabel IV.9**  
**Hasil uji R Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.788	.781	1.10865

a. Predictors: (Constant), motivasi, DIKLAT

Berdasarkan tabel uji R diatas dapat kita ketahui nilai R Square sebesar .788, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja

terhadap pengembangan karir sebesar 78,8% dan sisanya (21,2%)

**Tabel IV.10**  
**Hasil uji F Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)**  
**Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Negeri**  
**Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah Daerah**  
**Istimewa Yogyakarta**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.410	2	141.205	114.884	.000 <sup>a</sup>
	Residual	76.205	62	1.229		
	Total	358.615	64			

a. Predictors: (Constant), motivasi, DIKLAT

b. Dependent Variable: pengembangan\_karir

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai uji f hitung sebesar 114.884 dengan nilai signifikan 0.00, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditandai dengan nilai f hitung (114.884) > f tabel (3,088) dan nilai signifikan  $0.000 < 0,05$

**Tabel IV.11**  
**Hasil uji T Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)**  
**Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Negeri**  
**Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah Daerah**  
**Istimewa Yogyakarta**

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	33.179		9.346	.000
	DIKLAT	1.234	.638	8.953	.000
	motivasi	.409	.352	4.941	.000

a. Dependent Variable: pengembangan\_karir

Berdasarkan tabel uji t diatas dapat kita ketahuui bahwa nilai t hitung pada pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sebesar 8.953 dan nilai signifikan 0,000 kemudian untuk t hitung pada motivasi sebesar 4.941 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir serta terdapat pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir yang ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel (1,66)

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Dari Tabel IV.3 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 65 orang responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) ( $X_1$ ) masuk dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 4,17. Item yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah item indikator 3 (Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) penting dalam menunjang pekerjaan yang pegawai lakukan) dengan nilai rata-rata 4,26 yang masuk dalam kriteria sangat setuju, dimana ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dapat memberikan dampak positif buat pegawai. Untuk tiga (3) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sudah masuk dalam kriteria baik.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa nilai t hitung pada pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sebesar 8.953 dan nilai signifikan 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditandai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan

nilai  $t$  hitung (8.953) >  $t$  tabel (1,66), sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) maka semakin baik pengembangan karir

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakti (2015) yang meneliti tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Bengkulu, dalam penelitian ini didapatkan bahwa 1) Sistem pengembangan dalam mengoptimalkan peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah berfungsi untuk memperbaiki suasana organisasi/instansi yang berupa penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja sehingga pengembangan suatu pegawai dianggap sangat penting 2) Sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memberikan tanggapan yang baik dari pegawai bahwa lembaga/instansi betul-betul memperhatikan kebutuhan akan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya 3) Pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepadanya

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Darti (2015) yang meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada

sekretariat daerah kota Malang, hasil penelitian ini didapatkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usma yang meliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawain dan DIKAT (BKD) Kabupaten Bone Bolango, hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai ditandai dengan nilai signifikan  $<0,05$ , penelitian ini disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan menjadikan kemampuan pegawai lebih baik sehingga pengembangan karir pada pegawai menjadi baik serta kinerja lebih produktif

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif

Menurut Effendi (2005) dalam Uswah (2015), pelatihan dan pengembangan adalah suatu ilmu atau cara yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan bersama. Menurut Notoatmodjo (2016) pelatihan secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa itu sendiri.

Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Kemudian Notoatmodjo mengemukakan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas menyangkut sumber daya manusia (penduduk), sedangkan aspek kualitas menyangkut sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan manusia baik fisik maupun nonfisik (kecerdasan mental).

#### **4.2.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Dari Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban dari 65 orang responden terhadap variabel motivasi kerja dalam kriteria setuju, karena perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan item indikator sebesar 4,08. Item yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah item indikator 5 (Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan hasil kerja yang baik) dengan nilai 4.15, yang masuk dalam kriteria setuju, dimana ini berarti bahwa motivasi yang ada

pada pegawai sudah baik dan dapat menjadikan pengembangan karir. Untuk empat (4) item indikator yang lain juga mendapat nilai rata-rata yang masuk dalam kriteria setuju. Jadi secara keseluruhan responden menganggap motivasi kerja pada pegawai sudah masuk dalam kriteria baik

Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa nilai t hitung pada motivasi sebesar 6,451 dan nilai signifikan 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditandai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $(4.941) > t$  tabel  $(1,66)$ , sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) maka semakin baik pengembangan karir

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Rimbajtiraya Citrakarya, dalam penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi dengan kepuasan serta terdapat pengaruh pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $< 0,05$

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardjono (2013) yang meneliti tentang analisis pengaruh motivasi,

disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $<0,5$

Menurut Timpe (2000) dalam Susanti (2011) bahwa unsur kunci dalam perbaikan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tujuan dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4.2.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Berdasarkan tabel uji R diatas dapat kita ketahui nilai R Square sebesar .788, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir sebesar 78,8% dan sisanya (21,2%)

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai uji f hitung sebesar 114.884 dengan nilai signifikan 0.00, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat)

dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang ditandai dengan nilai  $f$  hitung (114,884) >  $f$  tabel (3,088) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

Hasil diatas didukung dengan penelitian Ekayadi (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Rimbajairaya Citrakarya, hasil penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikan  $< 0,05$

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Darta (2015) yang meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah kota Malang, hasil penelitian ini didapatkan bahwa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditandai dengan nilai signifikan  $< 0,05$

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk

menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan (Septiawati, 2015)

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karier seorang karyawan, dari motivasi seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut tercermin, karena dengan motivasi tinggi karyawan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh kepada penilaian atasan atas kinerja karyawan tersebut (Dotulang, 2016)

STIE Widya Wivana  
Jangan Plagiat

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, rumusan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **5.2. SARAN**

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berkaitan dengan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan pengembangan karir sehingga menjadikan kinerja lebih produktif dengan cara memberikan pelatihan serta motivasi kepada pegawai sehingga pegawai lebih memiliki kemampuan yang lebih baik
2. Pengembangan karir diharapkan dapat diberikan kepada siapa saja kepada pegawai yang memiliki kemampuan yang baik sehingga dapat menunjang akan kinerja pegawai

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baskara (2010). Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1 (1), h: 75-92
- Darta (2015) *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah kota Malang*. Jurnal Ekonomi Modernisasi
- Ekayadi (2012) *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rimbajatiraya Citrakarya*. Universitas Gunadarma Jakarta
- Ghozali (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardjono (2013) *Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Kasenda (2016) *pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan*, Jurnal Manajemen
- Labbase (2010) *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Economic Resources, ISSN, 11 (31), h: 127-145.
- Meitaningrum (2013) *Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada badan kepegawain daerah Kabupaten Malang*
- Melly (2016). *Hubungan motivasi dengan minat melanjutkan pendidikan pada perawat vakosional ke jenjang S1 keperawatan di RSUD Rajawali Citra Bantul Yogyakarta*. Jurnal Kesehatan

- Moses (2011). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Jayapura*. Analisis Manajemen, 5 (2) h:63-76. Suarli (2009)
- Notoatmodjo (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Sakti (2015) *pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu*. Jurnal Sosial dan Politik
- Saleem dan Amin (2013). *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study From Pakistani Academic Sector*. European Journal of Business and Management. 5 (5), pp: 194-207
- Saydam (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Siagian (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2002). *Metode penelitian bisnis. Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supiatni (2011). *Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan di Hotel Mercure Sanur*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 7 (1), h: 119-128. Saksono (2007)
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Uno, (2012) *Motivasi*. Diakses tanggal 27 Desember 2015. <http://nasirmuhammad.blogspot.co.id/2013/11/teori-motivasi.html?m=1>
- Usma (2015) *Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawain dan DIKAT (BKD) Kabupaten Bone Bolango*. Jurnal Universitas Yogyakarta
- Victor H. Vromm. *Work and Motivation*. Training Evaluation : A case of Employee Training and Development within service industries in Nigeria