



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIB PURWOKERTO

Ivandi Tegar Kurniawan¹, Dr. Padmono Wibowo²

1,2) Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Isu peningkatan produktivitas erat kaitannya dengan persoalan motivasi kerja karyawan, agar karyawan dapat dan berharap dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga semua pihak saling menguntungkan. Motivasi seseorang untuk bekerja adalah mengharapkan pendapatan, evaluasi pekerjaan dan promosi. Jika imbalan memenuhi harapan, karyawan cenderung bekerja lebih keras. Pengembangan karir di lingkungan Pemasarakatan biasanya dilakukan melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT) di setiap kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM dan juga dengan instansi lainnya. Pelatihan dan latihan di berikan kepada pegawai guna meningkatkan kompetensi petugas pemasarakatan agar dalam bekerja memahami dan dapat bekerja sesuai standar oprasional prosedur yang ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode cross sectional. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 37 Petugas Pemasarakatan Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto sebagai responden. Hasil penelitian yang dilakukan di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai memiliki pengaruh positif sebesar 90,7% dan sisanya 9,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi kinerja pegawai.

*Correspondence Address : Ivanditegar4@gmail.com, Padmonowibowo@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v8i6.2021.1662-1670

© 2021UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Pemasyarakatan adalah instansi atau lembaga dibawah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang bertugas dalam pembinaan, perawatan, pembimbingan, pengelolaan terhadap warga binaan, klien pemasyarakatan dan tahanan serta basan dan baran dilakukan oleh pegawai negeri sipil di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai dengan UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. Upaya pemenuhan tugas petugas pemasyarakatan memerlukan tindakan pengamanan dan ketertiban agar tujuan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Keamanan dan ketertiban pemasyarakatan menjadi dasar keberhasilan petugas pemasyarakatan, dalam hal ini petugas pemasyarakatan adalah pegawai yang bekerja di Lapas Narkotika Golongan IIB Purwokerto.

Pegawai adalah sumber daya dalam suatu organisasi yang meliputi semua orang dalam melakukan aktivitas serta satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang sangat berhubungan terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan tujuan pembangunan yang diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Kependudukan Nasional Nomor 5 Tahun 2014, peran pegawai sangat penting, menjelaskan tugas dan fungsi pegawai negeri sipil, yaitu pejabat pengembangan kebijakan publik yang dirumuskan oleh eksekutif. sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Diundang untuk memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu tinggi untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Negara et al., 2014) maka dari itu pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi suatu instansi yang harus dijaga dan di pelihara agar dapat berkualitas dan perlu adanya

pengembangan agar pegawai meningkat dalam produktivitas, kinerja, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang akan selalu berubah-ubah dan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik lagi.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja pribadi, yang mendorong peningkatan prestasi kerja untuk mencapai karir yang ideal. Perusahaan mendukung kegiatan pengembangan karir, dan perusahaan mengharapkan karyawan memberikan umpan balik berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil dari karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan meningkatkan kepentingan perusahaan dan karyawan. Salah satu manfaat bagi karyawan adalah dapat meningkatkan pengalaman profesionalnya dalam bekerja, sedangkan manfaat bagi perusahaan adalah lebih mudah dalam mengambil keputusan (Wahyuni, Utami, dan Ruhana, 2014). Pengembangan karir juga bermanfaat bagi karyawan, jika kemampuannya tinggi maka hasilnya juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan karir diharapkan dapat mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut Luthans (2006:172) motivasi adalah proses langkah awal seseorang melakukan tindakan karena kurangnya secara fisik dan psikis atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki dalam setiap individu dalam berbuat, bekerja, dan beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Maksud dari perlunya motivasi adalah agar pegawai terus bekerja dengan baik dan selalu memberikan kinerja kerja yang terbaik bagi organisasi. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja, yaitu penempatan kerja, jenjang

karir, dan kesempatan realisasi diri yang tidak jelas, kurangnya penghargaan pimpinan, keharmonisan, dan kurangnya kenyamanan dalam bekerja. maka dari itu perlu adanya sistem pengembangan karir guna meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Isu peningkatan produktivitas erat kaitannya dengan persoalan motivasi kerja karyawan, agar karyawan dapat dan berharap dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga semua pihak saling menguntungkan. Motivasi pegawai untuk meningkatkan efisiensi kerja menjadi tanggung jawab pimpinan instansi. Motivasi dapat dijelaskan sebagai daya penggerak, yang membuat orang semakin banyak berbuat untuk mencapai tujuan pribadi, yang biasanya tujuan yang baik dan melakukan hal-hal yang bermanfaat, seperti ingin dipromosikan atau menaikkan gajinya, maka tindakan mereka akan mendukung terwujudnya cita-cita. keinginan tersebut. Motivasi seseorang untuk bekerja adalah mengharapkan pendapatan, evaluasi pekerjaan dan promosi. Jika imbalan memenuhi harapan, karyawan cenderung bekerja lebih keras. Pengembangan karir akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Dalam Pemasaryakatan telah diatur tentang kinerja suatu pegawai melalui SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian), dalam pasal 2 Permenkumham No.20 Tahun 2017 Tentang Kode Etik dan Kode Perilaku dijelaskan bahwa " Setiap Pegawai wajib menjunjung tinggi profesionalitas, akuntabilitas, sinergis, transparansi, dan inovasi dalam menjalankan tugas, fungsi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia." Dengan demikian petugas pemsaryakatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab harus menjunjung tinggi profesionalisme ,akuntabilisme ,sinergi, transparansi dan inovasi. Pengembangan karir di lingkungan Pemasaryakatan biasanya dilakukan melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT) di setiap kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM dan juga dengan instansi lainnya. Pelatihan dan latihan di berikan kepada pegawai guna meningkatkan kompetensi petugas pemsaryakatan agar dalam bekerja memahami dan dapat bekerja sesuai standar oprasional prosedur yang ditetapkan.

Untuk mengetahui apakah pengaruh atau tidaknya pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto"

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode cross sectional. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 37 Petugas Pemasaryakatan Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto sebagai responden. Kuesioner pengembangan karir dikembangkan memiliki 3 indikator yaitu jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan promosi sedangkan untuk motivasi kerja terdapat 6 indikator yaitu minat kerja, produktivitas kerja, kehadiran, menyelesaikan kerja tepat waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan menggunakan waktu sebaik-baiknya. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Operasionalisasi Konsep

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X)	1. Jabatan	1. apakah jabatan yang ada pada pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto diberikan kepada orang-orang yang berkompeten/sesuai di bidangnya	Likert
	2. Pendidikan dan Latihan	1. apakah pendidikan dan latihan yang diberikan kepada pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto dirasakan sangat bermanfaat bagi peningkatan pengembangan karir	Likert
	3. Promosi	1. apakah promosi yang diberikan kepada Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto yang memiliki prestasi dirasakan cukup layak 2. apakah yang diberikan kepada Pegawai yang benar-benar memberikan kontribusi bagi Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto	Likert
Motivasi Kerja (Y)	1. Minat kerja	1. Saya melakukan semua pekerjaan yang diberikan dengan minat kerja saya yang tinggi.	Likert
	2. Produktivitas Kerja	1. Saya melaksanakan kerja dengan baik untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi	Likert

	3. Kehadiran	1. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	Likert
	4. Menyelesaikan Kerja Tepat Waktu	1. Saya berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	Likert
	5. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	1. Saya melakukan semua pekerjaan semua yang diberikan kepada saya dengan tanggung jawab yang tinggi	Likert
	6. Menggunakan Waktu sebaik-baiknya	1. Saya menggunakan waktu yang ada untuk melaksanakan pekerjaan yang bermanfaat	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian asumsi klasik untuk uji normalitas pada variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

pengembangan karir dan motivasi kinerja dengan hasil berikut :

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02760145
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.101
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), seluruh variabel dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed), diketahui nilai signifikansi 0.200. Dalam syarat uji normalitas, nilai $0.200 > 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa data variabel dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan nilai residualnya berdistribusi normal. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dan juga untuk melihat seberapa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai di Lembaga Masyarakat Kelas IIB Purwokerto.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1439.566	1	1439.566	340.433	.000 ^b
	Residual	148.002	35	4.229		
	Total	1587.568	36			

Sumber : Data Primer SPSS

Dari hasil tabel Anova di atas diketahui bahwa nilai F hitung = 340.433 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dari itu hasil yang diperoleh dalam uji regresi tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat untuk mengukur pengaruh pengembangan

karir terhadap motivasi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear sederhana tersebut diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir (X) terhadap variabel (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.143	.687		-.208	.837
	PENGEMBANGAN KARIR	1.458	.079	.952	18.451	.000

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas diperlihatkan pada nilai Unstandardized

Coefficients B dapat di hasilkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = -0.143 + 1.458x$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai Konstanta adalah -0.143, yang artinya bahwa nilai negative variabel independen. Hal ini dapat diartikan bahwa jika pengembangan karir bernilai 0, maka motivasi kinerja bernilai negatif.
- Nilai 1.458 merupakan koefisien regresi dari variabel pengembangan karir yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ini berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kinerja.

Hasil Uji Signifikansi

Uji signifikansi disini menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kinerja. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dijelaskan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus $df = n - k = 37 - 1 = 35$.

Berdasarkan rumus df tersebut maka diketahui nilai t_{tabel} dalam uji t adalah 2.03011. Sedangkan untuk mengetahui nilai t_{hitung} dapat dicocokkan dengan hasil uji signifikansi melalui SPSS yang disajikan dalam tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.143	.687		-.208	.837
	PENGEMBANGAN KARIR	1.458	.079	.952	18.451	.000

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh, diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (18.451 > 2.030). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_a diterima berarti pengembangan karir (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai di Lembaga

Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

Hasil Uji Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwokerto. Tingkat pengaruh dari

penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.904	2.056

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil uji determinasi tersebut, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,952. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan korelasi yang positif antara variabel pengembangan karir dengan motivasi kinerja. Untuk melihat besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kinerja dapat dilihat pada tabel diatas pada bagian nilai R.Square atau koefisien determinasi yaitu sebesar 0.907 yang artinya variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap sebesar 90.7% terhadap motivasi kinerja pegawai dan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai memiliki pengaruh positif sebesar 90,7% dan sisanya 9,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Setelah mempelajari seluruh proses dari penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Purwokerto

maka hendaknya Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Purwokerto lebih memperhatikan pengembangan karir yang dilakukan kepada pegawai agar motivasi para pegawai menjadi lebih baik. Jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan promosi berpengaruh sangat signifikan baik terhadap motivasi kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Hal ini ketiga faktor harus menjadi perhatian khusus dari pimpinan agar dapat dilaksanakan dengan adil dan merata kepada seluruh pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Purwokerto yang nantinya dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga visi dan misi dari Direktorat Jenderal Pemasarakatan dapat tercapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto, teman-teman saya yang telah membantu saya dalam peneliitian ini, dan seluruh warga binaan pemsarakatan yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2021. (2021). Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, 22(7), 874–882.

RI, K. H. dan H. (2015). Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. 1473, 1–424.

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 20–24.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254949.
- Ii, K., & Medan, A. W. (2009). Erikjen sidoarjo silalahi 077019036/im.
- Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., Memenuhi, U., & Syarat, S. (2021). No. 4709/BKI-D/SD-S1/2021. 4709.
- Ja, a S. a R. (2009). Oleh FACHRURRAZY Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Sains dalam Program Studi Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Oleh FACHRURRAZY. Universitas Stuttgart.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan di PT Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), 115–120.
- Newstrom. (2011). Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. 171.
- Pasaribu, H., Pelaksanaan, P., Insentif, P., Motivasi, T., & Pegawai, K. (2008). *Hardi Pasaribu: Pengaruh Pelaksanaan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas...*, 2008 USU e-Repository © 2008.
- Penelitian, B., & Asasi, H. (2017). KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA Abstrak Abstract. 5, 41–58.
- Sicilia, G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1), 1–17.
- Wahyuni, D. (2014). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI

KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288.