

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai BPKPD Kota Pariaman

Yulina Eliza

yulinaeliza@akbpstie.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Yenni Resvianti

nayradilnie@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Yudha Eka Saputra

saputra.yudha86@yahoo.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Yuharmen

yuharmen12@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Abstract

This study aims to see the effect of (1) work placement on the work motivation of BPKPD Kota Pariaman employees, (2) work ability on the work motivation of BPKPD Kota Pariaman employees, (3) career development on the work motivation of BPKPD Kota Pariaman employees, (4) promotion on the work motivation of BPKPD Kota Pariaman employees and (5) work placement, work ability, career development and promotion simultaneously on the work motivation of BPKPD Kota Pariaman employees. The sample is all employees at BPKPD Kota Pariaman as many as 60 people. Data processing uses Multiple Linear Regression using the SPSS 25 application program. The results of this study indicate that (1) Work placement has a significant positive effect on work motivation (2) Work ability has a positive influence on work motivation (3) Career development has a positive influence positive effect on employee motivation (4) Promotion has a positive effect on work motivation and (5) Work placement, work ability, career development and promotion simultaneously affect employee motivation in BPKPD Kota Pariaman.

Keywords: *career development, promotion, work ability, work motivation, work placement*

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau organisasi. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia ini adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan tercapainya sebuah tujuan organisasi. Organisasi harus menjaga dan terus memotivasi pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang positif. Jika pegawai sudah merasa demotivasi maka akan berdampak pada pegawai lainnya, sehingga mengganggu kelangsungan organisasi tersebut. Salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pariaman yang menghadapi permasalahan kelelahan emosional pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD). OPD ini mempunyai tugas dan kewajiban melaksanakan penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah di Pengelolaan Keuangan, bidang Pendapatan dan Aset Daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh

Walikota. Untuk melihat apakah pegawai BPKPD Kota Pariaman ini mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari, penulis melakukan wawancara awal yang dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai BPKPD Kota Pariaman seperti terlihat pada Tabel 1

Tabel 1. Motivasi Kerja Pegawai BPKPD Kota Pariaman

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Honorarium tambahan yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	45 %	55 %	100 %
2	Instansi memberikan bonus untuk memotivasi diri saya	35 %	65 %	100 %
3	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh instansi	30 %	70 %	100 %
4	Menurut saya organisasi selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja	25 %	75 %	100 %
5	Menurut saya instansi ini selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri	35 %	65 %	100 %

Sumber: Survei awal (data diolah penulis, 2021).

Berdasarkan wawancara awal tersebut terlihat bahwa justru banyak pegawai yang menjawab pernyataan tidak setuju. Ini artinya pegawai tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam implementasi tugas dan fungsi kerja sehari-hari. Sebagai contoh misalnya pada pernyataan 1, Honorarium tambahan yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 55 %. Pada pernyataan 3, adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh instansi, terlihat bahwa 70 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga dengan pernyataan terakhir 5, menurut saya instansi ini selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 65 %. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tentu ada beberapa faktor penyebabnya. Berdasarkan beberapa literatur yang ada faktor-faktor tersebut adalah penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan.

Handoko (2013) mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang baik yang diberikan oleh organisasi secara tidak langsung mempengaruhi loyalitas pegawai. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah instansi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan (Lisdiani and Ngatno 2017).

Selain meningkatkan motivasi kerja pegawai, promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi juga perlu dilakukan, hal tersebut sangatlah penting. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan pada dasarnya digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berprestasi. Dalam melaksanakan program promosi jabatan maka perlu diadakan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria tersebut hendaknya dijadikan sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Dengan pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir yang lebih baik akan terwujud (Khotimah 2015).

Faktor penempatan kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam hal keberlangsungan kinerja instansi. Bagi Pegawai Negeri Sipil, perihal penempatan kerja dan mutasi kerja diatur dalam, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara telah menerbitkan peraturan baru perihal mutasi atau perpindahan tugas PNS. Hal mengenai mutasi PNS ini diatur dalam Peraturan BKN nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Juknis Peraturan BKN nomor 5 tahun 2019 sendiri diatur lewat Surat edaran Nomor 3/SE/VIII/2019 Tentang Petunjuk Teknis Peraturan BKN nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan Mutasi PNS.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman adalah kemampuan kerja. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan motivasi kerja individu. Pegawai dalam suatu organisasi meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Penempatan Kerja

Penempatan karyawan merupakan salah satu tugas dari Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Riani (2013), penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut. Menurut Mathis & Jackson (2006), penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Satrohadiwiryo dalam Suwatno (2003), penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Sementara menurut Ardana dkk (2012), penempatan karyawan adalah proses kegiatan yang dilakukan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan penempatan kerja seorang karyawan atau calon karyawan antara lain agar karyawan tersebut lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Sastrohadiwiryo (2005), maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Rivai (2011) membagi penempatan kerja menjadi beberapa jenis, antara lain:

1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2) Transfer

Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3) Demosi

Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Pengertian kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian Puspita, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (*skill*) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995). Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator (Blanchard dan Hersey, 1995), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Kudsi, et al., 2017). Sedangkan menurut Cederyana, et al., (2018), pengembangan karir adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan. Menurut Nasution, et al., (2018), pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu yang dimiliki oleh seorang karyawan guna mencapai karir yang di inginkan sesuai dengan ketentuan dalam suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2010), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Notoatmodjo (2009), ada beberapa variabel atau indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kinerja
Pengembangan karir yang selalu dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai dalam organisasi. Apabila pegawai mempunyai kinerja baik, maka ia mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya.
- 2) Loyalitas
Loyalitas atau integritas yang tinggi seseorang pegawai akan menjadi acuan pimpinan dalam pengembangan karirnya. Apabila loyalitas pegawainya rendah/tidak mempunyai integritas, maka karirnya pasti akan terhambat.
- 3) Dikenal
Pegawai yang kinerjanya baik, loyalitasnya tinggi, sudah barang tentu akan lebih dikenal oleh atasan, sehingga faktor ini akan mempengaruhi pengembangan karirnya.
- 4) Bawahan
Peran bawahan juga ikut menentukan dalam pengembangan karir. Oleh sebab itu pimpinan harus pandai dalam memanfaatkan bawahannya, terutama bawahan yang mempunyai keterampilan tertentu.
- 5) Kesempatan pengembangan
Selain hal-hal tersebut, pegawai juga harus pandai memanfaatkan waktu, keterampilan, mengikuti seminar yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang diembannya.

2.4. Promosi Jabatan

Pengertian promosi jabatan sebagaimana yang dikemukakan oleh Khadarisman (2012) yaitu suatu proses kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi ini diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain), walaupun tidak selalu demikian. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila disbanding dengan jabatan lama. Untuk promosi tersebut perlu ditetapkan syarat-syarat

tertentu. Syarat-syarat tersebut pada umumnya ditetapkan untuk promosi, antara lain prestasi kerja, pengalaman, pendidikan, kemampuan, kompetensi, dan lainnya.

Menurut Hasibuan (2017), promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

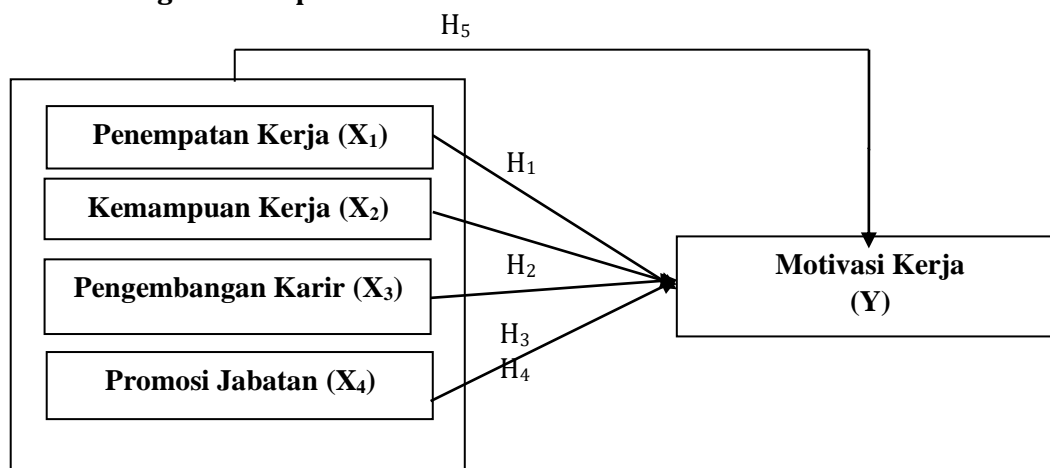
2.5. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2014), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi menurut Munandar (2006) adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala, 2010).

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011), manusia itu mempunyai lima tingkat kebutuhan, antara lain :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan tingkat dasar (makan, minum, pakaian, dan perumahan)
- 2) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan kasih sayang, dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan rasa hormat, harga diri, otonomi, prestasi, pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

2.6. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan kondisi data penelitian. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan) (Sugiyono 2017). Responden adalah pegawai BPKPD Kota Pariaman.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program aplikasi SPSS berupa IBM SPSS Statistics Versi 26. Analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Untuk itu model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Di mana:

- Y = Motivasi kerja;
- X₁ = Penempatan kerja;
- X₂ = Kemampuan kerja;
- X₃ = Pengembangan karir;
- X₄ = Promosi Jabatan;
- a = Konstanta;
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien masing-masing variabel;
- e = error

4. Analisis Data dan Pembahasan

4.1. Analisis Data

4.1.1. Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.195	3.716		.053	.958
	Penempatan Kerja	.356	.110	.305	3.220	.002
	Kemampuan Kerja	.249	.099	.240	2.521	.015
	Pengembangan Karir	.227	.088	.254	2.586	.012
	Promosi Jabatan	.163	.061	.259	2.675	.010
F = 29.854						.000
Adjusted R Square = .662						

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Sumber : hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0.195 + 0.356 (X_1) + 0.249 (X_2) + 0.227 (X_3) + 0.163 (X_4)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 0.195 yang berarti bahwa jika penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir, promosi jabatan, adalah nol, maka nilai variabel motivasi kerja berada pada 0,195. Hal ini berarti bahwa variabel penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir, promosi jabatan, memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman .

- 2) Nilai koefisien regresi penempatan kerja bernilai positif 0.356. Hal ini berarti jika penempatan kerja naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0.356 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi kemampuan kerja bernilai positif yaitu 0.249. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0.249 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi pengembangan karir bernilai positif yaitu 0.227. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir meningkat satu satuan akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0.227 satuan.
- 5) Nilai koefisien regresi promosi jabatan bernilai positif yaitu 0.163. Hal ini berarti bahwa jika promosi jabatan meningkat satu satuan akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja pegawai sebesar 0.163 satuan.

4.1.2. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

1) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel penempatan kerja sebesar $0,002 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman .

2) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar $0,015 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman.

3) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pengembangan karir sebesar $0,012 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman.

4) Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel promosi jabatan sebesar $0,010 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman.

5) Pengujian Hipotesis 5 (Uji F)

Hipotesis kelima yang diajukan, bahwa penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir, promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi semua variabel bebas sebesar $0,000$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman.

4.1.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 2 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji *Adjusted R Square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.662	2.216
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Penempatan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 25, $n = 60$

Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,662 hal ini berarti 66,2% motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

4.2. Pembahasan

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ayuningtyas, et al. (2021), serta penelitian dari Permana (2020) dan penelitian Agustini (2019) yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa dengan semakin efektif penempatan maka dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Darmawan (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Serta mendukung penelitian Sobar et al. (2016) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap motivasi kerja.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan, et al. (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir mempengaruhi motivasi secara signifikan, serta penelitian Lisdiani and Ngatno (2017) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja.
- 4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di BPKPD Kota Pariaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khotimah (2015) dan penelitian Prabowo, et al. (2016) yang menemukan bahwa promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel penempatan kerja sebesar $0,002 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian penempatan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman. Peningkatan penempatan kerja akan mendorong naiknya motivasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar $0,015 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman. Artinya kemampuan kerja yang meningkat akan dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel pengembangan karir sebesar $0,012 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman. Artinya pengembangan karir yang meningkat akan dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H_3) diterima.
- 4) Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel promosi jabatan sebesar $0,010 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian promosi jabatan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman. Artinya promosi jabatan yang meningkat akan dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H_4) diterima.
- 5) Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian penempatan kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPD Kota Pariaman.

Referensi

- Agustini, Fauziah. 2019. "Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jamsostek Medan." *Niagaawan* 8(2):95. doi: 10.24114/niaga.v8i2.14257.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, Ishak, and Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ayuningtyas, Dilla Virna, Survival, and Tuti Hastuti. 2021. "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi." *The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021)* (WNCEB):25–37.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2019. *Human Resource Management*. United States America: Pearson.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Citra.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Haandoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja PT. Naga Hari Utama Medan." *Jurnal Bisnis Kolega* 7(2):30–39.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khotimah, Khusnul. 2015. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja. (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 25 No. 1 Agustus 2015* 25(1):1–7.
- Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumala, A. ..., and Sumarji. 2014. "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Kediri." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 63-75.
- Kurniawan, Afriaddie, Mukhlis Yunus, and M. Shabri ABD Majid. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

- Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh." *Jurnal Manajemen Dan Inovasi* 8(2):119-33.
- Lisdiani, Vendriana, and Ngatno. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1-8.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz, and Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., and John Jackson. 2011. *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalina, Eva Varida. 2018. "Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Perum Peruri Karawang." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2).
- Permana, Rizky. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Rizky Permana." *Jurnal Agriwidya* 1(3):140-55.
- Prabowo, Bastian, Mochammad Al Musadieq, and Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 32 No. 1 Maret 2016*.
- Praskova, A., P. A. Creed, and M. Hood. 2015. "Self-Regulatory Processes Mediating between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults." *Journal of Career Development*, 42, 86-101.
- Putri, Winda Annisa, and Agus Frianto. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(2):1-10.
- Rivai, Veithzal, and Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. Gultom, and Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber. Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Snell, Scott, and George W. Bohlander. 2013. *Managing Human Resources*. United Kingdom: South Western Learning Cengage.
- Sobar, Ahmad Kahfi, Syamsul Hadi Senen, and Eded Tarmendi. 2016. "Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Bandung." *Journal of Business Management Education* 1(3):6-11.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumadi, Suryabrata. 2014. *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suwanto. 2017. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Bandung: SULITA.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar - Dasar Ilmu Organisasi. Edisi Dua*. Yogyakarta: ANDI.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.