

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**Abda Raisha Fatihah**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Eko Sudarso**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*abdarf58@gmail.com , dosen02070@unpam.ac.id*

**Abstrak.** To determine the effect of motivation on employee performance, To determine the effect of work discipline on employee performance, To determine the simultaneous effect of work motivation and career development on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Office of South Tangerang City. The research method uses quantitative with a population of 87 employees, with a saturated sampling technique, namely the entire population is used as a sample. It can be concluded that the results of the calculation of the t-test value of the Motivation variable (X1) with a t count of 4.779 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ( $4.779 > 1.988$ ) and the significance is less than 5%,  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, it can be stated that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). It is concluded that the results of the calculation of the t-test value of the Career Development variable (X2) with a t count of 6.634 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table ( $6.634 > 1.988$ ) and the significance is less than 5% (0.000) then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, it can be stated that Career Development (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, obtained an F count value of 60.984 while F table ( $\square 0.05$ ) for  $n = 84$  was 2.71. So  $F$  count  $>$  from  $F$  table ( $\square 0.05$ ) or  $60.984 > 2.71$ , with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , it can be said that Motivation (X1), Career Development (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

**Keywords:** Motivation, Career Development, Employee Performance

**Abstrak.** Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawn pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan. Metode Penelitian menggunakan kuantitatif dengan populasi sebanyak 87 pegawai, dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,779 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $4,779 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Disimpulkan bahwa diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Pengembangan Karir (X2) dengan thitung sebesar 6,634 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $6,634 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Didapat hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 60,984 sedangkan Ftabel ( $\square 0,05$ ) untuk  $n = 84$  sebesar 2.71. Jadi Fhitung  $>$  dari Ftabel ( $\square 0,05$ ) atau  $60,984 > 2.71$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengatur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu pegawai juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik

Peneliti mendapatkan fenomena tentang kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan melalui data yang diperoleh dimana fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhambat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Data Hasil Kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)  
Kota Tangerang Selatan pada tahun 2022-2024**

<b>Indikator</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Target</b>	<b>Tahun 2022</b>		<b>Tahun 2023</b>		<b>Tahun 2024</b>	
			Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1. <b>Variabel Individu</b> Kemampuan dan Keterampilan Fisik	87	100%	82	94 %	78	90 %	80	92 %
2. <b>Variabel Organisasi</b> Sumberdaya, Kepemimpinan dan Imbalan	87	100%	80	92%	77	88%	75	86%
3. <b>Variabel Psikologis</b> Mental dan Persepsi	87	100%	81	93%	74	85 %	73	84%
Rata- Rata				93%		88%		87%

Sumber : Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan, 2025

Berdasarkan dari hasil diatas terlihat bahwa Kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2022 total 93% dan pada tahun 2023 total 88% sedangkan tahun 2024 total 87% bahwa pada variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis mengalami penurunan setiap tahun, penurunan paling besar yaitu pada tahun 2024 dengan rata-rata sebesar 72,3%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja seperti motivasi, Motivasi yang diberikan kepada pegawai diharapkan dapat mengerjakan tugas dengan antusias, sukarela dan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan. Sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik juga tepat waktu. Jika adanya keyakinan bahwa dengan bekerja baik maka tujuan suatu perusahaan akan mudah dicapai, maka tujuan pribadi pegawai pun juga akan terpenuhi. Adanya kebutuhan suatu keinginan pegawai memunculkan adanya rangsangan dorongan untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dengan begitu pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan mengharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya dengan pemberian motivasi sebagai timbal balik positif atas kontribusi maksimal yang dilakukan pegawainya. Pemberian motivasi sudah seharusnya dilakukan yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan yang dapat

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

meningkatkan semangat kerja pegawainya, agar tetap bekerja dengan baik terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat atau costumer dan selalu memberikan prestasi baik kepada perusahaan, berdasarkan fenomena penulis mendapatkan fenomena sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Fenomena Motivasi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota  
Tangerang Selatan**

Aspek	Uraian	Tahun		
		2022	2023	2024
Kebutuhan fisiologi	Bonus	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Insetif	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Asuransi	Tidak Ada	Ada	Ada
	BPJS	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan sosial	Gathering	Ada	Ada	Tidak Ada
Kebutuhan penghargaan	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
	Reward	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
Aktualisasi diri	Pelatihan Kerja	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Pendidikan/Diklat	Tidak Ada	Ada	Tidak ada

Sumber: Kantor BPBD Kota Tangerang Selatan, 2025

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa bagian atau indikator yang masih belum terpenuhi dengan baik seperti rendahnya bonus yang diberikan oleh Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang Selatan ini terhadap para karyawannya. Sehingga hal tersebut bisa menimbulkan berkurangnya kinerja karyawan dan motivasi kerja menjadi menurun. Terlebih bonus sebenarnya bisa maningkatkan kinerja tim dan juga untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik lagi dan bisa melampaui target yang di berikan perusahaan. Untuk beberapa indikator seperti kebutuhan keselamatan kerja dan juga aktualisasi diri sudah direncanakan dengan baik dengan adanya tunjangan atau fasilitas yang diberikan setiap tahunnya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana  
Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan**

No	Pernyataan Motivasi	SETUJU		TIDAK SETUJU	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	6	30%	14	65%
2.	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	11	55%	9	45%
3.	Karyawan tidak memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja	10	50%	10	50%
4.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan	16	80%	4	20%
5.	Melakukan Evaluasi pekerjaan setelah menyelesaikan jobdesk yang telah diberikan	5	25%	15	75%

Sumber: Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan, 2025

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas bahwa masih banyak para pegawai yang menjawab tidak setuju, dibuktikan pada pernyataan 1 yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan 30% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan 70%. Serta pada pernyataan 5 yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan 25% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan 75%. Menurut penulis bahwa sebaiknya lebih ditingkatkan motivasi bagi para pegawai dengan lebih baik. Dari definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak

**Tabel 1.4  
Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Pada Kantor Badan Penanggulangan  
Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan**

No	Pernyataan Pengembangan Karir	SETUJU		TIDAK SETUJU	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Penempatan kerja saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	15	75%	5	25%
2.	Prestasi kerja yang dicapai menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	11	55%	9	45%
3.	Saya merasa instansi ini menghargai potensi pegawai	14	70%	6	30%
4.	Saya mendapatkan kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan	7	35%	13	65%
5.	Instansi menyediakan diklat bagi para pegawai yang ingin meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja	8	40%	12	60%

Sumber: Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tangerang Selatan,2025

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas bahwa masih banyak para pegawai yang menjawab tidak setuju, dibuktikan pada pernyataan 4 yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan 35% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang dengan 65%. Serta pada pernyataan 5 yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan 40% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan 60%. Menurut penulis bahwa pengembangan karir pada instansi belum berjalan dengan baik dan seharusnya, perlu adanya pendidikan serta pelatihan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan lebih baik lagi

## KAJIAN TEORI

### Motivasi

Menurut Sunyanto (2020:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cahra mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

### Pengembangan Karir

Menurut Putri (2022) Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya

### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2022:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2022:18)

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasaan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedang kan menurut Ratundo dan Sacket (2020:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencangkup semua Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang lain atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $n = 85$	Keterangan
Pegawai siap lembur apabila pekerjaan pegawai belum selesai tepat waktu	0.540	0.210	Valid
Pegawai sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan pegawai.	0.700	0.210	Valid
Pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang pegawai miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.	0.603	0.210	Valid
Pegawai mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	0.864	0.210	Valid
Mengadakan pelatihan atau training kepada pegawai baru di instansi	0.328	0.210	Valid
Pegawai mempunyai cita-cita untuk berkembang lebih baik kedepannya	0.399	0.210	Valid
Pegawai tidak memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja	0.513	0.210	Valid
Pegawai tidak memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja	0.859	0.210	Valid
Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan	0.766	0.210	Valid
Melakukan Evaluasi pekerjaan setelah menyelesaikan jobdesk yang telah diberikan	0.847	0.210	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 85$  yaitu 0.210

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $n = 85$	Keterangan
Pegawai merasa instansi adil dalam karir	0.846	0.210	Valid
Pemimpin selalu membuka akses kepada pegawai untuk mengembangkan karir	0.856	0.210	Valid
Pegawai merasa instansi menghargai potensi pegawai	0.923	0.210	Valid
Instansi memberikan pegawai kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan	0.876	0.210	Valid
Pegawai merasa puas terhadap jenjang karir instansi pegawai bekerja	0.886	0.210	Valid
Latar belakang pendidikan merupakan acuan pengembangan karir	0.914	0.210	Valid
Tingkat kehadiran atau absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	0.883	0.210	Valid
Pengembangan Karir merupakan dampak kinerja baik yang pegawai kerjakan	0.918	0.210	Valid
Tingkat kemampuan pegawai dapat diukur dengan lamanya masa kerja	0.621	0.210	Valid
Instansi secara adil memberikan kesempatan yang sama pada pegawai untuk perencanaan karir	0.587	0.210	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 85$  yaitu 0.210

**Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $n = 85$	Keterangan
Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.729	0.210	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih.	0.666	0.210	Valid
Pegawai dapat bekerja dengan cekatan dan cepat	0.837	0.210	Valid
Pegawai ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	0.725	0.210	Valid
Pegawai ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	0.729	0.210	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0.846	0.210	Valid
Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan	0.808	0.210	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.745	0.210	Valid
Standar yang ditetapkan di sesuaikan dengan SOP	0.592	0.210	Valid
Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya	0.717	0.210	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtable yang ada untuk  $n = 85$  yaitu 0.210

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,857	> 0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,952	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai(Y)	0,902	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa, koefisien ( $\alpha$ ) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliable atau handal digunakan sebagai alat ukur

**Uji Normalitas**

**Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92332805
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.046
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.290	2.487		5.747	.000	
	Motivasi (X1)	.360	.075	.375	4.779	.000	.788 1.270
	Pengembangan Karir (X2)	.376	.057	.521	6.634	.000	.788 1.270

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.19  
Hasil Koefisien Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  - Y  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.592	.582	4.98159

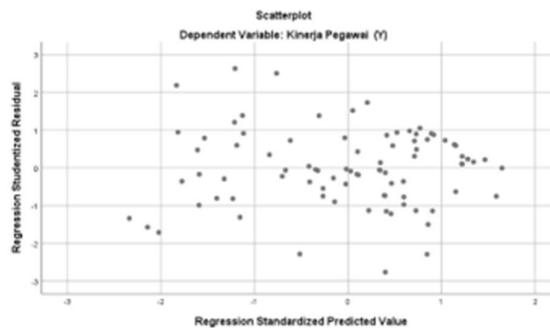
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,770, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

**Gambar 4.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.25  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  - Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.290	2.487	5.747	.000
	Motivasi (X1)	.360	.075	.375	4.779
	Pengembangan Karir (X2)	.376	.057	.521	6.634

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26 ), 2025

- Nilai Konstanta = 14.290 dapat diartikan bahwa jika Motivasi dan Pengembangan Karir bernilai nol maka Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 14.290

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

2. Koefesien regresi Motivasi  $b_1 = 0.360$  dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.360
3. Koefesien regresi Pengembangan Karir  $b_2 = 0.376$  dapat diartikan bahwa jika Pengembangan Karir meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.376

**Analisis Koefesien Korelasi (r)**

**Tabel 4.19  
Hasil Koefesien Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  - Y  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.592	.582	4.98159

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,770, masuk pada interval 0,750 - 0,990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**Analisis Koefesien Determinasi ( R square)**

**Tabel 4.22  
Hasil Koefesien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  - Y  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.592	.582	4.98159

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.592, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59.2% variabel Motivasi ( $X_1$ ), variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 40.8% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.26  
Hasil Uji Regresi  $X_1$  dan  $X_2$  . Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.290	2.487	5.747	.000
	Motivasi (X1)	.360	.075	.375	.4.779 .000
	Pengembangan Karir (X2)	.376	.057	.521	6.634 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

1. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,779 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $4,779 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
1. Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Pengembangan Karir (X2) dengan thitung sebesar 6,634 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $6,634 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4.27**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3026.812	2	1513.406	60.984
	Residual	2084.568	84	24.816	
	Total	5111.379	86		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,984 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 84$  sebesar 2.71. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha 0,05$ ) atau  $60,984 > 2.71$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi (X1) dengan thitung sebesar 4,779 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $4,779 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Disimpulkan bahwa diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Pengembangan Karir (X2) dengan thitung sebesar 6,634 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $6,634 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Didapat hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 60,984 sedangkan F<sub>tabel</sub> ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 84$  sebesar 2.71. Jadi Fhitung > dari F<sub>tabel</sub> ( $\alpha 0,05$ ) atau  $60,984 > 2.71$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

- Afandi. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arismunandar, W. (2020). Tahapan pengembangan karir dalam organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Edi Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo, & I Nyoman Sudita. (2020). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. Manajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, (2023).
- Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,
- Henry Simamora. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: STIE YKPN.
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2022). Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Ndraha, Taliziduhi. (2020). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. (2023). Manajemen . Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, D. (2021). Pengembangan karir: Perencanaan dan implementasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Putri, D. (2022). Pengembangan karir: Perencanaan dan implementasi. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Qasanah, U. (2020). Loyalitas kerja: Konsep dan aplikasi. Malang: UB Press.
- Ramli, A. (2022). Pengembangan karir pegawai: Proses dan strategi. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal dkk. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syahputra, R. (2020). Pengembangan karir: Peningkatan pribadi dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, S. M. (2022). Manajemen Kinerja. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)  
KOTA TANGERANG SELATAN**

**Jurnal :**

- Ali sah Maisan Falah 1, Hani Gita gAyuningtisas 2, Jurnal Mitra Manajemen (JMM ONLINE) Vol. No. 6, 990-1001. 2020 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 ISSN 2599-087X Pengaruh Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin, Diah Asdiani, Jurnal Ekonomi Efektif (2022) Vol 1 No.4. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang
- Ilham Idrus 1,Hakim 2,Yasir Kamarudian3 JOURNAL INDUSTRIAL ENGINERING AND MANAGEMEN (JUST-ME) VOL. 02,NO.2 Desember -2021 P. ISSN : 2723-0341 E.2745-7303 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Intan Rizki Miranda, Rima Rahmayanti (2024), Jurnal Inovasi Vol 11, No. 2 (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung
- Moh. Sutoro Volume 2 No 1, (2022) Jurnal Ekonomi Efektif. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta
- Muhammad Ekhlasan 1\* JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN Volume: 13 nomor: 1 tahun 2022 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- Muhammad Abdul Kholid, Andi Sopandi. Jurnal Neraca Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Vol 4 No.5 (2024) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Meka Adi Pratama Area Jabodetabek
- N Lili Suryani (2020) Jurnal Disrupsi Bisnis Volume 3, Nomor 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Papa PT Bank Central Asia Tbk.Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan
- Retno Japanis Permatasari, Dede Supiyan (2020) Vol 2, No.3 (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi