

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS IIA MUARA BELITI

Inelda Dwi Jayanti & Naniek Pangestuti  
Politeknik Ilmu Pemasarakatan  
ineldadwijayanti@gmail.com

### Abstract

*In the situation and condition of competency development that is growing rapidly, human resources (HR) must further improve their competencies, knowledge and abilities in the context of career development in a better direction. Therefore, this study aims to determine the effect of motivation on employee career development, especially in the Narcotics Correctional Institution Class IIA Muara Beliti. This research was conducted using quantitative descriptive method with the aim of knowing the effect between the independent variables and the dependent variable. The research data was obtained from the distribution of research questionnaires to 71 employees who became the research sample. From the results of the research that has been carried out, it shows that there is an influence of motivation on the career development of employees at the Class IIA Narcotics Correctional Institution Muara Beliti. This is based on the results of the sig value. of  $(0,000 < 0,05)$  and the value of tcount  $>$  ttable of  $(6,634 > 1,99495)$ . The value of R Square shows that the motivation of employees in the Narcotics Correctional Institution Class IIA Muara Beliti is 38.9% in the study and 61.1% is influenced by variables from outside the study.*

**Keywords:** *Motivation; Career Development; Correctional*

**Abstrak:** Dalam situasi dan kondisi perkembangan kompetensi yang semakin berkembang pesat membuat sumber daya manusia (SDM) harus semakin meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki dalam rangka pengembangan karier kearah yang lebih baik lagi. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier pegawai terkhusus di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian terhadap 71 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. Hal tersebut berdasarkan hasil dari nilai sig. sebesar  $(0,000 < 0,05)$  dan nilai thitung  $>$  ttabel sebesar  $(6.634 > 1,99495)$ . Nilai R Square memperlihatkan bahwa motivasi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti sebesar 38,9% dalam penelitian dan sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian.

**Kata Kunci :** Motivasi; Pengembangan Karier; Pemasyarakatan

## PENDAHULUAN

Berada di era kompetensi yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, hal tersebut mengakibatkan tingginya kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya dipandang sebagai modal dasar yang jika dikembangkan akan mendapatkan nilai guna lebih bagi kehidupan manusia itu sendiri.

Peranan sumber daya manusia di dalam organisasi sangatlah besar pengaruh dan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi dan perencanaan strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perlu adanya perhatian khusus terkait penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan bidang pengetahuan, keterampilan serta keahlian seseorang pegawai.

Menurut Robbins (2002:55), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi untuk tujuan organisasi dengan kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari adanya pengaruh yang timbul dari dalam diri (intrinsik) maupun luar diri (ekstrinsik) yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkannya (Robbins, 2008).

Pengembangan karier merupakan suatu peningkatan yang dilakukan oleh seorang individu pribadi pegawai sebagai upaya dalam pencapaian rencana kariernya. Menurut Siagian (2012:207), Pengembangan karier dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor dasar yang mempengaruhi *career development*, yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, peluang promosi dan minat untuk dipromosikan.

**Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan Pegawai**

### Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti

No.	Riwayat Pendidikan	Total
1.	SLTA	77 orang
2.	D3	2 orang
3.	Sarjana (S1)	13 orang
4.	Pasca Sarjana (S2)	3 orang
<b>Total</b>		<b>95 orang</b>

Sumber : LAKIP Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti Tahun 2021

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti masih kurangnya minat bagi pegawai untuk melanjutkan latar belakang pendidikan pada tahap lebih lanjut. Dengan adanya motivasi kerja yang baik serta pengembangan karier yang baik dalam organisasi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kinerja bagi pegawai itu sendiri.

Dengan melihat hal ini, maka perlu dilakukannya pengembangan sumber daya manusia petugas masyarakat dengan mengikuti perkembangan arus kemajuan teknologi dan keilmuan dalam tujuan untuk menunjang pekerjaan dan tanggung jawab profesi pekerjaan bagi petugas masyarakat itu sendiri. Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : Motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.
- b.  $H_a$  : Motivasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.

## METODE

Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier petugas Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. Variabel penelitian terdiri dari variabel *independen* yaitu motivasi (X) dan variabel *dependen* yaitu pengembangan karier (Y).

Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* sehingga didapatkan jumlah responden penelitian sebanyak 77 orang pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti dengan latar belakang pendidikan SLTA. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden penelitian yang terdiri dari 25 daftar pernyataan yang disebar dengan menggunakan *google form* dan setiap jawaban diukur dengan menggunakan skala likert.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan juga uji reliabilitas dalam pengembangan instrumen penelitian dengan menggunakan uji normalitas, regresi linier sederhana serta *korelasi pearson* dalam pengujian hipotesis penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti masuk ke dalam jajaran Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan. Berlokasi di Muara Beliti yang merupakan Ibu Kota Kabupaten Musi Rawas sejak tahun 2003. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan HAK Asasi Manusia R.I dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan data statistik kepegawaian Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti memiliki 95 orang pegawai dengan 71 orang berdasarkan latar belakang pendidikan dengan riwayat SLTA/Sederajat yang menjadi responden dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah variabel X (Motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Pengembangan Karier) di Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti, maka dilakukan beberapa pengujian dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20, sebagai berikut:

#### A. Uji Analisis Deskriptif

##### 1. Variabel X (Motivasi)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel motivasi memiliki 3 (tiga) kategori skor, sebagai berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel X**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Rendah</b>	14	19.7	19.7	19.7
	<b>Sedang</b>	47	66.2	66.2	85.9
	<b>Tinggi</b>	10	14.1	14.1	100.0
	<b>Total</b>	71	100.0	100.0	

*Sumber: data primer SPSS*

Berdasarkan hasil tabel pengujian kategori skor variabel motivasi diatas, diperoleh data kategori skor variabel motivasi (X) terbanyak dengan 47 orang responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 66,2%.

## 2. Variabel Y (Pengembangan Karier)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel pengembangan karier memiliki 3 (tiga) kategori skor, sebagai berikut:

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Variabel Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>Rendah</b>	12	16.9	16.9	16.9
	<b>Sedang</b>	46	64.8	64.8	81.7
	<b>Tinggi</b>	13	18.3	18.3	100.0
	<b>Total</b>	71	100.0	100.0	

*Sumber: data primer SPSS*

Berdasarkan hasil tabel pengujian kategori skor variabel motivasi diatas, diperoleh data kategori skor variabel motivasi (X) terbanyak dengan 46 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 64,8%.

### B. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi secara normal atau tidaknya.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		71
<b>Normal Parameters</b>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.05766374
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.104
	Positive	.047
	Negative	-.104
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.876
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.426
<p>a. Test distribution is normal. b. Calculated from data.</p>		

*Sumber: data primer SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov Test dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi  $0,426 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

### C. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji tersebut dilakukannya untuk menguji hipotesis dengan untuk mengetahui apakah suatu asumsi yang dipilih dalam penelitian ini ditolak atau diterima dengan melihat nilai sig., nilai  $t_{hitung}$  dan R Square. Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu asumsi atau pernyataan yang dapat dikatakan benar atau justru salah tentang suatu populasi nilai sig. nilai  $t_{hitung}$  dan R Square.

**Tabel 5. Hasil Uji Anova**

		Sum of				
	Model	Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.408	1	417.408	44.008	.000 <sup>b</sup>
	Residual	654.452	69	9.485		
	Total	1071.859	70			
a. Dependent Variabel: Pengembangan karier b. Predictors (Contant): Motivasi						

*Sumber: data primer SPSS*

Berdasarkan tabel hasil uji data Anova diatas dapat dilihat jika tingkat nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0.000 yang memiliki arti nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$  yang berarti hipotesis  $H_0$  ditolak. Maka dari itu, motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.

Tabel 6. Hasil Uji Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.133	6.152		3.923	.000
Motivasi	.805	.121	.624	6.634	.000
a. Dependent Variable: Pengembangan karier					

Sumber: data primer SPSS

Hasil tabel hasil uji *coefficients* data diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 24.133. Koefisien regresi sederhana diatas variabel bebas motivasi (X) menunjukkan nilai sebesar 0,805, sehingga didapatkan persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24.133 + 0.805X$$

Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 24.133 dengan menyatakan kenaikan 1% nilai variabel pengembangan karier, maka variabel pengembangan karier (Y) pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.805.

#### D. Uji Signifikansi

Untuk menguji hipotesis penelitian apakah variabel (X) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) maka syarat uji signifikansi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan tabel 6 hasil uji coefficients, dengan pengambilan keputusan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar= 95% atau  $(\alpha) = 0.05$ . Derajat kebebasan (df) =  $n-k = 71-2 = 69$ , diperoleh  $t_{tabel} = 1,99495$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.634 > 1,99495$ ), yang memiliki artian jika  $H_a$  diterima.

#### E. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) di dalam penelitian pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.381	3.080
a. Predictors: (Constant), Motivasi b. Dependent Variable: Pengembangan Karier				

Sumber: data primer SPSS

Dari hasil uji tabel diatas, menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,624, maka dapat dikatakan adanya hubungan yang bersifat positif kuat pada variabel motivasi terhadap pengembangan karier. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,389 atau 38,9% dan 61,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian tersebut.

#### F. Uji Korelasi Pearson

Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel (X) dalam mempengaruhi variabel (Y), dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Korelasi Pearson**

		Motivasi	Pengembangan Karier
<b>Motivasi</b>	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
<b>Pengembangan Karier</b>	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber: data primer SPSS

Dari hasil uji tabel diatas, nilai *pearson correlation* di antara variabel (X) dengan variabel (Y) yaitu sebesar 0,624. Hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi antara kedua variabel penelitian yang bersifat cukup kuat kearah positif, di dalam uji signifikansi jika  $\alpha < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) penelitian di Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.

## **Pembahasan**

Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Muara Beliti. Data penelitian didapatkan dari hasil jawaban responden yang terdiri dari 71 orang pegawai Narkotika Kelas IIA Muara Beliti dengan latar belakang pendidikan SLTA/Sederajat. Kuesioner penelitian berjumlah 25 kalimat pernyataan yang terdiri dari 11 butir kalimat pernyataan untuk variabel motivasi dan 14 butir kalimat pernyataan untuk variabel pengembangan karier.

Dengan adanya motivasi kerja dan kemauan untuk pengembangan karier yang baik terhadap pegawai diharapkan mampu menambah kualitas dan kemampuan dalam mendukung performa terbaiknya pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diatas diketahui jika terjadinya hubungan yang positif antara variabel motivasi terhadap variabel pengembangan karier pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.

Hal tersebut dikatakan berdasarkan hasil uji nilai sig. yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sebesar ( $6,634 > 1,99495$ ), maka  $H_a$  diterima. Jika dilihat berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,389 atau 38,9% dan 61,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap pengembangan karier pegawai. Apabila terjadi peningkatan dalam motivasi kerja pegawai maka juga akan berpengaruh pada pengembangan karier pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti.

Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan pengembangan karier pada pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Muara Beliti, diantaranya melalui pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan pelatihan rutin pada petugas pemasyarakatan untuk menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan bagi petugas pemasyarakatan, mengikuti kegiatan seminar, webinar, dan *workshop* bagi petugas pemasyarakatan.

Pemimpin lebih proaktif dalam memberikan pujian dan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi untuk dijadikan acuan pegawai lainnya dalam semangat pelaksanaan pekerjaannya. Para pegawai hendak lebih memiliki rasa ingin lebih dalam menambah potensi keterampilan, keahlian dan kemampuan dalam pelaksanaan kerja tidak cepat puas akan hasil dan pangkat/jabatan yang dimiliki pada sekarang ini.

Pemimpin organisasi mampu menjadi inspirasi dan teladan bagi para pegawai dalam pengembangan karier kearah yang lebih baik dengan menunjukkan tanggung jawab pekerjaan secara profesional dan menanamkan rasa memiliki organisasi kerja pada para pegawai dengan lebih memberikan dukungan dan semangat motivasi kepada pegawai untuk dapat semakin mengembangkan diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bimo Saputra, T. A. (2022). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di pt. lautan berlian cabang bengkulu. 1*(2). 3(2), 183–191.
- Engel. (2014). JURNAL1-PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–6.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 160). Bandung: CV Pustaka.Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.418>

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Robbins, P. Stephen. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Situnjuk dan Sugiarto (2006). Uji reliabilitas BINUS University Quality Management Center <http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta. Bandung
- Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. . (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 86–95.
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan (Studi pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/17509>
- Yudasmara, K. K., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. KAI Madiun. *The 9th 605–621*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24FIPA>: *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun*, 5(1),