

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Junaidi

iiksan.2006@yahoo.com

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

Hadi Susanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study is to determine the effect of work motivation, career development and leadership that have a significant effect on employee performance at the Fire and Rescue Service of Indragiri Hilir Regency. The research uses quantitative methods with multiple linear regression data analysis techniques. The results of the study show that both partially and simultaneously have an effect on motivation, leadership and career development partially affect the performance of the employees of the Fire and Rescue Service of Indragiri Hilir Regency. Motivation as the variable that has the most dominant influence on the performance of the employees of the Fire and Rescue Service of Indragiri Hilir Regency.

Keywords: *motivation, career development, leadership, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh motivasi, kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Motivasi sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karir, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirlah dengan kegiatan pengembangan. (Moekijat, 1982; Soetopo dan Soemantio, 1982)

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri

pada organisasi.

Bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat, pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*), lingkungan dan factor keluaran (*out put*) Dari paparan diatas, dapat dikatakan karir dan proses sosialisasinya memberi sumbangan kepada efektifitas individu, kelompok dan organisasi. Melalui proses karir, individu berupaya meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, keluwesan, pengembangan, kemampuan bersaing, dan daya juang. Individu bergabung dengan organisasi untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karir yang memuaskan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan

yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas juga nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan *good governance* dari pegawai pemerintahan yang efektif, efisien dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu menganalisa dengan mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir maka para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya guna meningkatkan kinerja. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir cukup banyak pegawai yang belum bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah. Untuk itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pengembangan SDM pegawai.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah : (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh

motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

TINJAUAN TEORETIS

Harinandja (2015:321) berpendapat motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahan disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg dalam Handoko (2013:259) mengemukakan, umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, tanggung jawab.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau peruses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggeraakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Kemudian Rivai dan Mulyadi (2009) menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut

untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai prestasi-prestasi para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2015:73). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan

hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2016), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Ruky (2013), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan interprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Menurut Handoko (2016), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Stephen Robbins P (2003:54) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu

mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, pengembangan karier dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

H2: Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, pengembangan karier dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

H3: Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian penulis adalah kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Dalam penelitian ini akan mencoba melakukan eksplorasi atas 2 (dua) variabel bebas (*dependen*) yang terdiri dari variabel motivasi, kepemimpinan dan pengembangan karier, sedangkan untuk variabel terikat (*independen*) variabel kinerja pegawai.

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis maka digunakan analisa regresi linier berganda, dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana;

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengembangan Karier

X₃ = Kepemimpinan

a = Variabel Konstan

b = koefisien regresi

e = *standard error estimation*

Agar dapat diketahui diterima atau tidaknya hipotesis yang ditetapkan, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji-t. Untuk menilai independensi setiap variabel bebas maka perlu memenuhi asumsi-asumsi klasik agar diperoleh hasil yang tidak biasa dan efisien dari model analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil terhadap variabel yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Pasal 3, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dalam menjalankan tugasnya dinas pemadaman kebakaran dan penyelamatan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: (a) Perumusan kebijakan daerah dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, (b) Pelaksanaan kebijakan daerah dan pelayanan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, (c) Koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, (d) Peningkatan kualitas sumber daya manusia dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, (e) Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran, (f) Peningkatan kualitas

sumber daya manusia, masyarakat dan dunia usaha dibidang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, (g) Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan dibidang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, (h)Pelaksanaan administrasi Dinas dan (i) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		R	R Square
	B	Std.Error		
Constant	-1.008	.572	0.901	0.812
Motivasi	.442	.131		
Pengembangan Karir	.438	.073		
Kepemimpinan	.387	.084		

Sumber: data primer diolah

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan adalah :

$$Y = 1.008 + 0.442 X_1 + 0.438 X_2 + 0.387X_3 + e$$

Persamaan di atas mempunyai arti bahwa jika motivasi (X_1) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.442 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan. Jika penerapan pengembangan karir (X_2) naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 0.438 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan jika penerapan kepemimpinan (X_3) naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0.387 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

Nilai R sebesar 0.901 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas motivasi, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 90,1 %. Nilai determinasi simultan (R square) sebesar 0.812 artinya bahwa variasi motivasi, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 81,2 % sedangkan sisanya 8,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja pegawai dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang kedua ini dengan menggunakan uji t.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji-t

Model	t_{hitung}	Sign	Keterangan
1 Constant	1.761	0.088	
Motivasi (X_1)	3.371	0.002	Ho Ditolak
Pengembangan Karir (X_2)	5.964	0.000	Ho Ditolak
Kepemimpinan (X_3)	4.611	0.000	Ho Ditolak

Sumber: data diolah

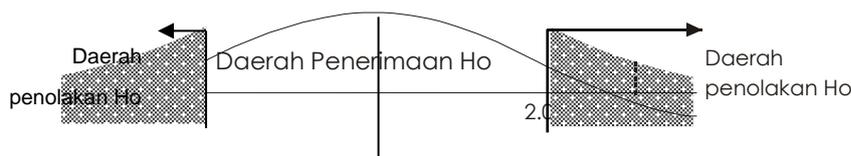
Derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 35 - 3 - 1 = 31$ dan tingkat taraf kepercayaan 5% atau 0.05, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.030. Adapun penjelasan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1)

Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 3.371 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 lebih besar

dari t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Gambar 1
Daerah Penolakan H_0 Pada Uji t (2-tail)
Variabel Motivasi (X_1)

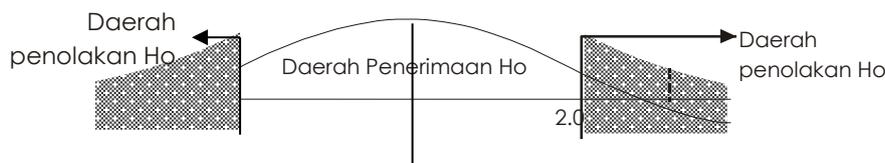


2. Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Nilai t_{hitung} dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 5.964 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a

yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Gambar 2
Daerah Penolakan H_0 Pada Uji t (2-tail)
Variabel Pengembangan Karir (X_3)



3. Variabel Kepemimpinan (X_3)

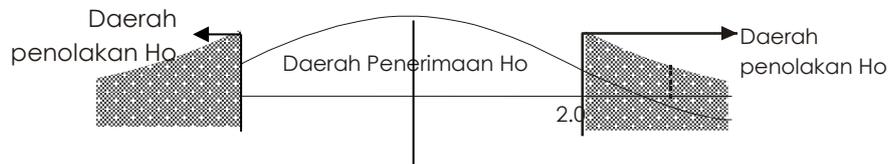
Nilai t_{hitung} dalam untuk variabel ini ini adalah sebesar 4.611 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih

besar dari t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang

signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Gambar 3
Daerah Penolakan Ho Pada Uji t (2-tail)
Variabel Kepemimpinan (X₂)



Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua adalah diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai dinas pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. $H_0 : F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan variabel Y
- b. $H_a : F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti menerima H_0 dan menolak H_a . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan variabel Y .

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F)

Model	Change Statistics			
	df	Mean Square	F	Sign.
Regression	3	1.641	44.719	0.000
Residual	31	.037		
Total	34			

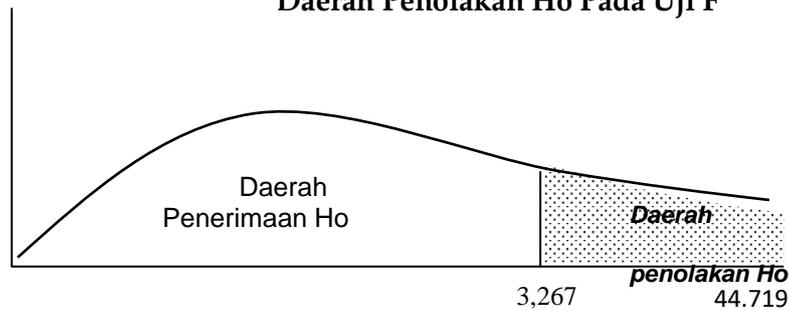
F tabel : 3,267

Sumber: data primer diolah

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 44.354 dan F_{tabel} sebesar 3,267 dengan df pembilang 2 dan penyebut 38. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a pada tingkat

signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Gambar 4
Daerah Penolakan Ho Pada Uji F



Pengujian Hipotesis Ketiga

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis yang ketiga adalah melihat variabel mana diantara variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Oleh karena itu dari keseluruhan variabel bebas yang berpengaruh, motivasi dengan nilai koefisien beta nilai B hitung sebesar 0.442 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel kepemimpinan dan pengembangan karir. Dengan demikian ada pengaruh motivasi dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas dinas secara keseluruhan akan meningkat sehingga dinas akan dapat mencapai visi - misinya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Maka dari ketiga variabel tersebut perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya disini harus dituntut mampu memahami motif dari pegawainya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebuuthan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang maksimal sangatlah diharapkan oleh

perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas dinas secara keseluruhan akan meningkat sehingga dinas akan dapat mencapai visi - misinya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Dari ketiga variabel tersebut perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya disini harus dituntut mampu memahami motif dari pegawainya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebuuthan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t menggunakan software SPSS bahwa t_{hitung} pengembangan karir yaitu 5.964 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.030 dan kepemimpinan memiliki

t_{hitung} 4.611 serta motivasi memiliki t_{hitung} 3.371.

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F yang menghasilkan bahwa variabel motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan secara (simultan) kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 44.354 dan F_{tabel} sebesar 3,267. Nilai R sebesar 0.901 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 90,1 %. Nilai determinasi simultan (R^2) sebesar 0.812 artinya bahwa variasi motivasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 81,2 % sedangkan sisanya 8,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel motivasi (x_1) sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten indragiri hilir. dibuktikan dengan nilai koefisien beta nilai b hitung sebesar 0.442 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta untuk variabel kepemimpinan dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Rascahyo. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Andreas, Lako. 2014. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu*

- Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Deal, T. and Kennedy, A.A. 2002. *Corporate Cultures*. Andison. Massachusetts.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen SDM* buku 1. Indeks. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani. 2013. *Pengantar Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2012. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Yogyakarta, BPFE. IG
- Indriantoro, Nurdan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Maholtra, N.K. 2002. *Riset Pemasaran Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Pustaka Gramedia Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2015. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2013. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Edisi Pertama. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi. Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka. Yogyakarta.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung.