

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA CIREBON

Arin¹, Vina Andita Pratiwi², Dian Julistantio³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

arinshmkn@gmail.com¹, Vinaandita4@gmail.com², Djlaksana59@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran kota cirebon. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dengan menggunakan SPSS untuk Windows versi 26 dan survey kuisisioner. Data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan serta beberapa buku dan jurnal yang dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 69 responden dengan probability sampling menggunakan teknik sampel acak sederhana. Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik dengan Kinerja Pegawai dengan hasil Motivasi Intrinsik t-hitung sebesar $1.705 \geq t_{tabel} 1.66792$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai dengan t-hitung sebesar $3.923 \geq t_{tabel} 1.66792$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.253 artinya bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh sebesar 25,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Intrinsik, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and career development on employee performance in the Cirebon City Fire Department. The type of research used in this study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The type of data used is primary data obtained through a questionnaire using SPSS for Windows version 26 and a questionnaire survey. Secondary data obtained from company data as well as several books and journals that can be accounted for. The sample in this study was 69 respondents with probability sampling using a simple random sample technique. The results of this study There is a significant influence between the intrinsic motivation variable and employee performance with the results of Intrinsic Motivation t-count of 1.705 t_{table} 1.66792 with a significance level of =5%. There is a significant effect between Career Development variables and Employee Performance with t-count of 3.923 t_{table} 1.66792 with a significance level of =5%. While the R Square value of 0.253 means that the Intrinsic Motivation and Career Development variable has an influence of 25.3%

on employee performance, while the remaining 74.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Intrinsic Motivation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu hal yang mendapatkan perhatian serius dewasa ini, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas kemajuan suatu daerah tidak akan terjadi. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi harus dilakukan dengan sasaran utama peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja bagi organisasi menempati posisi penting dan strategis, karena kinerja tersebut berkaitan dengan faktor manusia. Modal dan teknologi yang dimiliki akan menjadi lebih efektif jika ditangani oleh orang-orang yang berkemampuan memadai dan yang lebih lagi mempunyai kinerja yang tinggi. Agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya, selain faktor kinerja yang tinggi, diperlukan pula pemimpin dan para pegawai yang cakap, terampil, dan mentaati semua peraturan dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Yusuf & Ridwan, 2018). Dengan demikian seorang pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada bawahannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui proses motivasi. Hal ini sangat penting, karena

seorang bawahan akan bekerja lebih giat ketika hasil kerjanya dihargai.

Motivasi Intrinsik adalah merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar (Suryadi & Efendi, 2019). Motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya (Patas, 2020).

Motivasi pegawai Damkar Kota Citebon masih cukup rendah, dikarenakan gaji dan insentif cukup rendah berkisar antara 1,4 -1,7 juta untuk lulusan SMS sederajat atau dalam golongan di ASN dengan pangkat golongan IIa/b/c/d sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Data pada tabel 1 menunjukkan sebagian besar tingkat pendidikan masih SMA/SMK sederajat dengan golongan kepangkatan di jajaran pemerintah adalah golongan IIc/d. sehingga total gaji/pemasukan disesuaikan dengan pangkat/golongan kepegawaian

Selanjutnya Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi (Edy Sutrisno, 2016) yang mengemukakan, bahwa kemajuan karier sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya merupakan tanggungjawab kedua belah pihak.

Tabel Error! No text of specified style in document. Data Gambaran Pegawai Dinas Damkar Kota Cirebon

Sumber: Dinas Damkar Kota Cirebon

Data tersebut memperlihatkan masih perlu pengembangan karir dengan banyaknya UPT/anggota masih masih lulusan SMU/SMK sederajat. Dengan demikian pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon harus meningkatkan kinerjanya antara lain: kedisiplinan pegawai, motivasi, penguasaan teknologi, kualitas SDM, serta meningkatkan karier kepegawaian.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi dari pegawai masih belum tergerakkan untuk meningkatkan diri.
2. Pendidikan Anggota UPT masih rendah rata – rata masih berpendidikan SMK/SMA.
3. Motivasi pegawai Damkar Kota Cirebon masih cukup rendah, dikarenakan kurangnya reward sebagai penghargaan keberhasilan dalam meminimalisir kejadian kebakaran sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal dikarekanakan tingkat pendidikan rendah.
4. Kinerja Pegawai belum optimal.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas maka pembatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Intrinsik di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.
2. Pengembangan karir di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Cirebon ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Cirebon ?

Motivasi Instrinsik

Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong

| No | Jabatan | Pendidikan | Jumlah |
|----|-----------------------------|------------|-----------|
| 1 | Kepala Dinas | S2 | 1 Orang |
| 2 | Kelompok Jabatan Fungsional | S1 | 1 Orang |
| 3 | Sekretaris | S1 | 1 Orang |
| 4 | Ka.Bid | S1 | 4 Orang |
| 5 | Sub Bagian | D3 | 5 Orang |
| 6 | UPT | SMU/SMK | 201 Orang |
| | Total | | 213 Orang |

untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting. Menurut (Jadidah, 2019) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Martinus Ari, 2020), sedangkan menurut (Husna et al., 2020) “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Faktor - Faktor Motivasi Instrinsik

Teori Herzberg dalam (Alshmemri et al., 2017) Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b) Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c) Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

KAJIAN LITERATUR

- d) Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- e) Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

- a) Meningkatkan prestasi kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja.
- c) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- e) Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- f) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2009:46), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pencapaian Prestasi; Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan. Menurut (Siagian, 2014) Pencapaian Prestasi adalah perilaku yang berorientasi tugas yang memungkinkan prestasi individu dievaluasi menurut kriteria dari dalam maupun dari luar, melibatkan individu untuk berkompetensi dengan orang lain.
2. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi (Wirawan, 2015).
3. Tanggung jawab, kesadaran seseorang untuk dapat menjalankan maupun memutuskan sesuatu yang bersinggungan langsung dengan hidupnya, baik dalam ranah privat maupun umum. Secara etimologis bertanggung jawab dapat diartikan sebagai penjelmaan dari nilai-nilai moral dan kesusilaan yang ada dalam bentuk tindakan dan perbuatan. Sedangkan menurut (Rochmah, 2017) tentang Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab ditekankan bahwa tanggung jawab merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kesadaran manusia akan tingkah laku maupun perbuatan baik sengaja maupun tidak sengaja.
4. Kemajuan, kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam

suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

5. Pekerjaan itu sendiri, sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

6. Kemungkinan berkembang

Menurut Singgih D. Gunarsa dalam (Hardy, 2018) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) yang termasuk indikator tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

2. *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi

sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Suwatno & Priansa, 2016). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut (Priansa, 2018) karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukur kehidupan seseorang). Sedangkan menurut (Handoko, 2015) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut (Muni et al., 2018) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pengertian pengembangan karir menurut (Nawawi, 2011) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Pengertian dari (Priansa, 2018) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan

dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. (Winardi, 2016) (Sedarmayanti, 2012) mengemukakan kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai.

(Sedarmayanti, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan (Bili et al., 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Adapun (Basu & Irawan., 2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Dengan demikian apabila hasil kerja ingin menempati nilai baik maka dalam bekerja harus benar-benar disiplin dalam segala hal yang positif. Berdasarkan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama waktu tertentu yang bersifat konkret dan dapat diukur.

Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja karyawan serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

(Sunyoto, 2014) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier

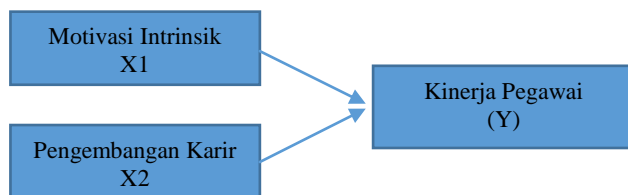
atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja. Faktor faktor tersebut adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Motivasi intrinsik itu sendiri adalah kemampuan individual dari para karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno, 2014) motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1 Model Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2015). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diajukan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.
2. Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.
3. Diduga Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir berpengaruh positif bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.

METODE PENELITIAN

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan tempat variabel melekat. Subjek penelitian adalah tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2016).

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2015) objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Responden dalam penelitian ini, adalah pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon berjumlah 213 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2016). Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Teknik sampling berguna agar: Mereduksi anggota populasi menjadi anggota sampel yang mewakili populasinya

(representatif), sehingga kesimpulan terhadap populasi dapat dipertanggung jawabkan.

1. Lebih teliti menghitung yang sedikit dari pada yang banyak.

2. Menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

Penarikan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, menghadapi populasi yang begitu banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar dapat mewakili. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus *Slovin*, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Untuk lebih jelas berikut rumus *Slovin*, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n: Ukuran Sampel

N: Populasi

e : Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dengan menggunakan rumus *Slovin*, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{213}{1 + 213 \cdot 0,1^2} = 68,05$$

Jumlah responden sebanyak 69 orang tersebut dianggap sudah *representatif* karena sudah lebih besar dari batas minimal sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) teknik pengumpulan data adalah: “Langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Interview* (Wawancara)
2. Kuesioner (Angket)
3. Observasi

Teknik Analisis data

1. Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dimana kriteria pengujian jika r-hitung yang diperoleh *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel maka pernyataan tersebut valid, sedangkan

jika r-hitung < r-tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebesar 69, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui $df = n - k$. K merupakan variabel bebas. Jadi $df = 69 - 2 = 67$ dengan taraf signifikan 5%, maka tabel 0,1995.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kriteria konstruk atau variabel dapat dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik (X1)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .866 | .865 | 10 |

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan Tabel 2 maka tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,866 > 0,6, yaitu artinya semua pernyataan untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel Motivasi Intrinsik (X1) dapat digunakan dalam proses analisis data.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .851 | .856 | 5 |

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,851 > 0,6, yaitu artinya semua pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X2) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel Pengembangan Karir (X2) dapat digunakan dalam proses analisis data.

Tabel Error! No text of specified style in document. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .913 | .916 | 8 |

Sumber: Data primer diolah (SPSS 26), 2021

Berdasarkan Tabel 4 maka tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,913 > 0,6, yaitu artinya semua pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen variabel kinerja pegawai (Y) dapat digunakan dalam proses analisis data.

c. Uji Asumsi Klasik

Syarat utama dapat digunakannya analisis regresi adalah terbebas dari bias, yang pada artinya bahwa hasil regresi tidak menyebabkan salah tafsir yang mengakibatkan penelitian tidak efisien.

- **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov - Smirnov (K-S).

Tabel 5 Hasil Uji Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan output data pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov* sebesar 0,200 > 0,05 maka nilai *Kolmogorov* dikatakan signifikan.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi *clasic heteokedastisitas* yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidaknya gejala heterokedastisitas. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah uji glesjer. Dengan kriteria

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 69 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.84361219 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .065 |
| | Positive | .052 |
| | Negative | -.065 |
| Test Statistic | | .065 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

pengujian jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolute resi 2 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3.426 | 2.530 | | 1.354 | .180 |
| | MOTIVASI_Intrinsik_X1 | .000 | .041 | .001 | .008 | .993 |
| | Pengembangan_Karir_X2 | -.016 | .108 | -.018 | -.146 | .885 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 6 dapat dikatakan bahwa model regresi Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai untuk menggunakan produk tidak terjadi masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikansi sebesar 0,993 > 0,05. Sedangkan hasil uji model regresi

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai untuk menggunakan produk tidak terjadi masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikansi sebesar 0,885 > 0,05.

- **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah suatu permasalahan dalam analisis regresi,

dimana terdapat hubungan yang saling berkaitan antara galat pada observasi ke (t) dengan observasi ke (t-1). Non-autokorelasi atau *independent* merupakan asumsi yang penting dalam analisis regresi. Residual antara observasi ke (t)

dengan observasi ke (t-1) perlu bersifat *independent* atau tidak saling memengaruhi. Autokorelasi perlu diidentifikasi karena dapat memengaruhi validitas dalam analisis regresi.

Tabel 7 Uji autokorelasi - Durbin Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .503 ^a | .253 | .230 | 3.901 | 1.783 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2, MOTIVASI_Intrinsik_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Pegawai_Y

Kriteria Pengujian Tabel Durbin Watson $dk = k, n$

$K=2$ dan $n=69$

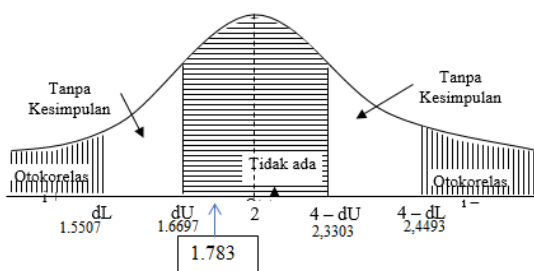
$dL = 1.5507$

$dU = 1.6697$

$4-dU = 2,3303$

$4-dL = 2,4493$

Gambar 2 Diagram Uji Autokorelasi Durbin Watson



Dari hasil perhitungan *software* statistik dan dituangkan diagram 2 diatas dari kriteria mengenai tes autokorelasi

dengan nilai *Durbin Watson* 1.783 sehingga tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Damkar Kota Cirebon disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 13.685 | 4.333 | | 3.158 | .002 |
| MOTIVASI_Intrinsik_X1 | .120 | .070 | .186 | 1.705 | .003 |
| Pengembangan_Karir_X2 | .727 | .185 | .428 | 3.923 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA_Pegawai_Y

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = 13.685 + 0.120 X1 + 0.77 X2$$

Dari persamaan model regresi tersebut, diperoleh konstanta sebesar 13.685 yang berartikan jika Motivasi Intrinsik (X1), Pengembangan Karir (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 13.685 Koefisien regresi pada Motivasi Intrinsik (X1) bernilai sebesar 0,70 dan koefisien regresi pada Pengembangan Karir (X2) bernilai sebesar 0,185, dengan artian apabila variabel Motivasi Intrinsik (X1) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,120 dan apabila

variabel Pengembangan Karir (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,727.

e. Koefisien Determinasi

Sementara itu untuk mengetahui besar kontribusi pelayanan perizinan terhadap Kepuasan Masyarakat dapat diketahui melalui besarnya nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil penghitungan SPSS 26.0 for Windows sebagai berikut:

Tabel 9 Koefisien determinan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .503 ^a | .253 | .230 | 3.901 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2, MOTIVASI_Intrinsik_X1

Berdasarkan tabel 9 di atas menyatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Damkar Kota Cirebon cukup baik. Sedangkan nilai *R Square* menunjukkan angka 0,253 artinya bahwa variabel motivasi intrinsik dan pengembangan karir mempunyai pengaruh sebesar 25,3 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sis sebesar 74,7 % dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

- Pengujian secara persial (Uji t) Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung. Masing-masing *t* hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t-tabel dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

• **Tabel Uji T**

1. Hipotesis Pertama

Tabel 9.1 Uji t Motivasi Intrinsik (X1)

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_Intrinsik_X1

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 (Constant) | 13.685 | 4.333 | | 3.158 | .002 |
| MOTIVASI_Int rinsic_X1 | .120 | .070 | .186 | 1.705 | .003 |

a. D Dependent Variable: KINERJA_Pegawai_Y

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho = Tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai

Ha = Terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Kriteria pengujian:

- Jika t-hitung > t-tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho ditolak Ha diterima.
- Jika t-hitung > t-tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho diterima Ha ditolak.
 1. Menghitung besarnya angka thitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2 = 69- 2 = 67$, jadi t-tabel 1.66792
 2. Menguji Pengaruh Motivasi Instrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi intrinsik diperoleh nilai t hitung sebesar 1.705 > t tabel 1.66792. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai” terbukti sebesar 17,9%.

2. Hipotesis Kedua

Tabel 9.2 Uji t Pengembangan Karir (X2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .469 ^a | .220 | .209 | 3.901 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho = Tidak ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Ha = Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kriteria pengujian:

- Jika t-hitung > t-tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho ditolak Ha diterima.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .281 ^a | .179 | .165 | 3.901 |

- Jika t-hitung > t-tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho diterima Ha ditolak.

1. Menghitung besarnya angka thitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2 = 69- 2 = 67$, jadi t-tabel 1.66792.

2. Menguji Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil statistik uji t untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung sebesar 3.923 > t tabel 1.66792. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai” terbukti sebesar 22%.

• **UJI F**

Uji F atau Uji Anova adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 10 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 340.397 | 2 | 170.199 | 11.182 | .000 ^b |
| Residual | 1004.588 | 66 | 15.221 | | |
| Total | 1344.986 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir_X2, MOTIVASI_Intrinsik_X1

Dilihat dari hasil table 10 diatas maka dapat kita ketahui bahwa uji F kedua variabel bebas sebesar 11.182 atau ada hubungan karena tingkat Sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel motivasi intrinsik dan pengembangan karir secara

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 13.685 | 4.333 | | 3.158 | .002 |
| | Pengembangan Karir_X2 | .727 | .185 | .428 | 3.923 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA_Pegawai_Y

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik dengan Kinerja Pegawai, pengembangan karir dengan Kinerja Pegawai dan gabungan antara motivasi intrinsik dan pengembangan karir dengan Kinerja Pegawai.

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon

Kinerja Pegawai tidak lepas dari motivasi intrinsik dari pegawai yang akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki motivasi intrinsik yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Dan setelah melihat Nilai t_{hitung} variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar $1.705 \geq t_{tabel}$ 1.66792 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil sebesar 17,9%

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi & Efendi, 2019), di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di BKN Jakarta. Artinya, semakin tinggi motivasi intrinsik seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik seorang pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut.

2. Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon

Berdasarkan temuan empiris yang menunjukkan adanya pengaruh Pengembangan karir dengan Kinerja Pegawai, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, diantaranya: (1) dengan Pengembangan karir yang baik ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Damkar Kota Cirebon, serta (2) kontribusi yang diberikan oleh pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai sangat baik. Ini dapat dilihat dari hasil nilai t_{hitung} variabel Pengembangan karir (X2) sebesar $3.923 \geq t_{tabel}$ 1.66792 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan mempunyai pengaruh sebesar 22%. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan berarti Ha diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rozi & Puspitasari, 2021) bahwa pada Dinas Perhubungan Kota Serang, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,902 > 1,995$). Artinya, semakin tinggi pengembangan karir seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin rendah pengembangan karir seorang pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon

Secara empiris, hasil penelitian ini mengidentifikasi terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon sebesar 25,3%, namun demikian Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon

ini tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir saja, tapi ada faktor yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon dapat dilihat dari hasil Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar $1.705 \geq t_{tabel} 1.66792$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima dengan tingkat kepengaruhannya sebesar 17,9%.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Cirebon dengan hasil Nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar $3.923 \geq t_{tabel} 1.66792$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima dengan nilai pengaruh sebesar 22%.

Hasil uji F kedua variabel bebas sebesar 11.182 atau ada pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir karena tingkat Sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$) yang berarti variabel Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai R^2 menunjukkan angka 0.253 artinya bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh sebesar 25,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 74,7 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Basu, S. D., & Irawan. (2012). *Manajemen Pemasaran Modern* (2nd ed.). Liberty.

Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angka Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi kedua*. BPFE.

Hardy, F. A. (2018). *Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perkembangan Kognitif Anak Usia 2-7 Tahun Di Gereja Toraja Jemaat Tello Batua Makassar*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Husna, A. N., Usman, H., & Novianto, A. (2020). Management of Elementary School Supervisors Strategy in Yogyakarta City, Indonesia. *Proceedings of the 4th International Conference on Learning Innovation and Quality Education*, 1–4.

Jadidah, A. Z. I. (2019). *Strategi Penguatan (Reinforcement) Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas IV MI Miftahul Ulum Plosorejo Blitar Tahun Ajaran 2018/2019*.

Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Martinus Ari, M. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Prakarya Kelas VII DI SMP NEGERI 3 BELITANG*. IKIP PGRI PONTIANAK.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource* (D. Angelia (ed.); Terjemahan). Salemba Empat.

Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018). Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 261–281.

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Patas, G. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA. *Majalah Ilmiah METHODA*, 10(3), 123–129.
- Poltak., S. L. (2015). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Graha Ilmu.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rochmah, E. Y. (2017). Psikologi Remaja Muslim. *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 3(2), 192–210.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106–119.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Publisher.
- Sunoyoto, D. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. CEPS.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 928–940.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (2 cetakan). Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.
- Yusuf, B., & Ridwan, H. (2018). Manajemen Komunikasi Dalam Pengelolaan Informasi Pembangunan Daerah (Pada Biro Humas Dan PDE Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 4(1), 50–64.