

PENGEMBANGAN KARIR, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA TANJUNGPINANG

Nazirah¹, Akhirman², Hj.Iranita³
nazirazira92628@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji,

Abstract

The results of the study were to determine the effect of Career Development, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Motivation on the Performance of Tanjungpinang City General Election Commission (KPU) employees. This research uses quantitative research. The population in this study are all employees of the General Election Commission (KPU) of Tanjungpinang City, totaling 25 employees using non-probability sampling, namely the saturated sampling technique involving all employees of the General Election Commission (KPU) of Tanjungpinang City. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The data collected was tested and analyzed using the SPSS 26 program. From the results of distributing questionnaires, the data could be analyzed using the Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing methods. = $-5.656 + 0.108 (X1) + 0.241 (X2) + 0.533 (X3)$, Where is Career Development (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), Work Motivation (X3) and Employee Performance (Y). The results of the partial test prove that the variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Motivation have an effect on employee performance, while the career development variable has no effect on employee performance. Furthermore, the Simultaneous Test obtained a value of 34,786 proving that Career Development, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Motivation have a simultaneous effect on the Performance of the General Election Commission (KPU) Employees of Tanjungpinang City. The limitation of this research is that the location of this research is only within the scope of the General Election Commission (KPU) of Tanjungpinang City.

Keyword : *Career Development, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Work Motivation and on the Performance*

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena betapapun sempurnanya organisasi jika pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya tanpa minat atau bakat maka seseorang itu tidak dapat

mencapai tujuan dengan maksimal. Kegagalan dalam mengelola sumberdaya manusia dapat mengakibatkan timbulnya hambatan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi dalam segi kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik maka perlu memiliki tenaga kerja manusia yang mampu, terampil, berpengalaman, berketerampilan, memiliki kapasitas sosial untuk bekerja dan memiliki karakter yang kuat dalam mempertahankan kinerja kelompoknya, serta kesungguhan mereka bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurunnya tingkat motivasi kerja akan menghambat instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi kerja dari atasan untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat membuat pegawai bersemangat untuk melakukan tugas serta tanggungjawab yang telah di bebankan kepada pegawai tersebut dan dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai. Diduga juga akibat menurunnya kinerja pegawai yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Tanjungpinang masih belum sepenuhnya memahami mengenai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Dimana pegawai masih berpikir berulang kali untuk melakukan pekerjaan yang bukan tanggungjawabnya atau bukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Pegawai terfokus dengan tanggungjawabnya masing-masing sehingga setelah selesai pekerjaannya maka akan bisa bersantai tidak memperdulikan pegawai yang lain yang masih kebanyakan pekerjaan sehingga terkadang melewati jam istirahat. Sedangkan *OCB* merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan menguntungkan sebuah instansi, dan pegawai yang baik maka akan memfokuskan menampilkan *OCB* dilingkungan pekerjaan, sehingga sebuah organisasi atau instansi akan tampak lebih baik dengan adanya pegawai yang melakukan *OCB*. Diduga faktor selanjutnya yang menjadi penurunan kinerja pegawai yaitu Pelaksanaan pengembangan karir di Komisi Pemilihan umum Kota Tanjungpinang belum terjalankan secara merata karena tidak semua pegawai yang mengikuti pengembangan karir seperti pelatihan dan pengembangan, promosi dan tingkat karir serta sedikitnya pemberitahuan tentang karir oleh karena itu juga kurang meratanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas maka penulis menduga penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan motivasi kerja sehingga penulis memberi judul penelitian “**Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang**”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, dapat dibuat beberpa rumusan masalah dalam penelitian ini diantara lain :

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang?
4. Apakah Pengembangan karir, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang?

Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang sebanyak 25 orang karyawan. jumlah sampel yang digunakan adalah 98 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan *Nonprobability sampling*, yaitu yakni teknik jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel .. Teknik pengumpulan data dengan angket atau kuesioner. Sub indikator selanjutnya menjadi titik tolak untuk membuat saat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berikut tingkatan dalam skala *likert* :

Tabel 1. Skala Likert pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono : 2019:147)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis liner berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26.

III. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir (X1)	25	22	30	26.56	2.567
<i>Organizational citizenship behavior</i> (X2)	25	58	75	65.92	4.873
Motivasi kerja (X3)	25	35	45	39.92	3.673
Kinerja_pegawai (Y)	25	29	40	34.40	3.416
Valid N (listwise)	25				

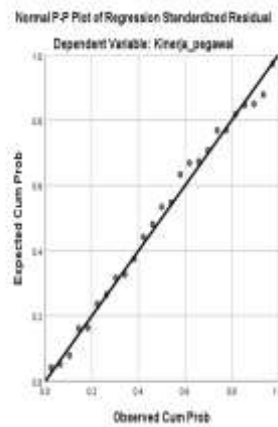
Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 2 diatas diketahui bahwa pada Variabel pengembangan karir memiliki nilai minimum sebesar 22, maximum sebesar 30, mean sebesar 26.56 dan std deviation sebesar 2.567. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki nilai minimum sebesar 58, maximum sebesar 75, mean sebesar 65.92, dan std deviation sebesar 4.873. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 35, maximum sebesar 45, mean sebesar 39.92, dan std deviation sebesar 3.673. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum sebesar 29, maximum sebesar 40, mean sebesar 34.40, dan std deviation sebesar 3.416.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:107) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Dari pernyataan berikut dapat kita simpulkan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kusioner dapat dikatakan *reabel* apabila *cronbach's alpha* > 0,70 dan dikatakan tidak *reabel* apabila *cronbach's alpha* < 0,70. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,396 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir, variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Motivasi Kerja dan kinerja Pegawai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu > 0,70 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1
 Hasil Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 1 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data mengikuti distribusi normal. Untuk menjamin hasil yang akurat, dapat diuji dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov dilihat dari nilaiAsymp.Sig, dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika Asymp.Sig.> 0,05 maka data mengikuti distribusi normal

Jika Asymp.Sig. < 0,05 maka data mengikuti distribusi tidak normal

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.Hasil uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39800419
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,066
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
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.

(Sumber : Data Olahan 2021)

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dapat dilihat nilai Asymp.Sig sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karir	,596	1,677
	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	,313	3,197
	Motivasi kerja	,416	2.405
a. Dependent Variable: Daya saing			

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel independen $< 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.427	2.211		.645	.526
	Pengembangan karir	.087	.081	.289	1.082	.292
	<i>Organizational citizenship behavior</i>	-.087	.059	-.543	-1.470	.156
	Motivasi kerja	.077	.068	.366	1.144	.265
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat dapat dilihat semua variabel indenpenden memiliki nilai Sig.>0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ananda & Fadhli (2018:265) regresi ganda digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan dua atau lebih variabel indenpenden dengan satu variabel dependen dan dapat pula digunakan untuk memprediksi harga variabel dependen jika harga-harga variabel indenpenden diketahui.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.656	4.208		-1.344	.193
	Pengembangankarir	.108	.154	.081	.702	.490
	<i>Organizationalcitizenshipbehavio</i> <i>r</i>	.241	.112	.344	2.154	.043
	Motivasi kerja	.533	.129	.574	4.141	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.18, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5.656 + 0,108X_1 + 0,241X_2 + 0,533X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka niai Kinerja Pegawai akan berubah sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu -5.656
2. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah sebesar ,108 setiap satu satuan pengembangan karir.
3. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah sebesar ,241 setiap satu satuan Organizational Citizenship Behaviour(OCB).
4. Apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah sebesar ,533setiap satu satuan Motivasi kerja.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 7. Hasil uji t seacara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.656	4.208		-1.344	.193

Pengembangan karir	.108	.154	.081	.702	.490
<i>Organizational citizenship behavior</i>	.241	.112	.344	2.154	.043
Motivasi kerja	.533	.129	.574	4.141	.000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai					

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 7 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Pengembangan Karir (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas maka diperoleh nilai Sig, yaitu $0,490 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,702 < t_{tabel} 1,71714$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel maka diperoleh nilai Sig, yaitu $0,043 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 1,71714$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Variabel Motivasi Kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel maka diperoleh nilai Sig, yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.141 > t_{tabel} 1.71714$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.094	3	77.698	34.786	.000 ^b
	Residual	46.906	21	2.234		
	Total	280.000	24			
a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, pengembangan_karir, organizational_citizenship_behaviour						

Sumber: Output Sata Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 diatas diperoleh nilai sig, yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 34.786 > 3,07$ maka H_0 ditolak H_4 diterima, berarti Pengembangan Karir (X1), Organizational Citizenship Behaviour (X2) , dan Motivasi Kerja (X3) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Koefisien Deteriminasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Mod	R	R	Adjusted R	Std. Error of

el		Square	Square	the Estimate
1	.912 ^a	.832	.809	1.495
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .				

Sumber: Output Sata Olahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 dapat dilihat R adalah koefisien korelasi antara Variabel Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,912. Berarti hubungan antara Variabel Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kuat (signifikan) sebesar 91%. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,809 atau 80%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 20% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

IV. Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig. yaitu $0,490 > 0,05$ dan nilai thitung $0,702 < t_{tabel} 1,71714$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir jarang terjadi karena pengangkatan jabatan akan terjadi apabila ada suatu jabatan yang kosong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh khatijan P.S dkk (2017) yang membuktikan tidak ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Api Metra Palma (Medco Agro) Kantor Pusat Jakarta).

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig. yaitu $0,043 < 0,05$ dan nilai thitung $2,154 > t_{tabel} 1,71714$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai KPU Kota Tanjungpinang saling menolong sesama pegawai maka pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat maka akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja. Selain itu pegawai KPU Kota Tanjungpinang membutuhkan OCB bagi setiap pegawai untuk terwujudnya pegawai yang tidak hanya mementingkan kebutuhan pribadinya saja tetapi mementingkan kebutuhan KPU Kota Tanjungpinang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh suzana Anna (2017) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (studi di : PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,141 > t_{tabel} 1,71714$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang. Bahwa motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai KPU Kota Tanjungpinang dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inaray, dkk (2016) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian tersebut berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”.

Pengaruh Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 34,786 > F_{tabel} 3,07$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang yaitu Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,141 dan untuk probabilitas sebesar sig 0,000. Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai KPU Kota Tanjungpinang dikarenakan motivasi selalu memberikan dampak positif untuk kinerja. Karena jika pekerjaan telah menumpuk jika ada motivasi dari atasan maka semua pekerjaan akan terjalankan dengan baik sesuai kinerja KPU Kota Tanjungpinang

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 0,702 < t_{tabel} 1,71714$ atau sig $0,490 > 0,05$.
2. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 1,71714$ atau sig $0,043 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,141 > t_{tabel} 1,71714$ atau sig $0,000 < 0,05$.
4. Pengembangan Karir, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 34,786 > F_{tabel} 3,07$ atau sig $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti:

1. Diharapkan Pengembangan Karir di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang agar bisa membaik untuk kedepannya. pimpinan harus selalu memberikan dukungan kepada pegawai yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga selalu memciftakan kerja yang kondusif agar pegawai meraih kinerja yang optimal.
2. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*,” saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaanya tanpa dikenakan gaji lembur” artinya disini masih kurang jiwa kekeluargaan pegawai KPU Kota Tanjungpinang maka dari itu Diharapkan untuk para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang dapat menerapkan didalam diri *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan menerapkan jiwa kekeluargaan dengan begitu dapat meningkatkan pekerjaan tepat waktu, dan kinerja yang baik di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang

3. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja “Saya tidak pernah bolos kerja” artinya pegawai KPU Kota Tanjungpinang sangat mematuhi peraturan yang diterapkan dengan itu diharapkan atasan dan pegawai tetap komitmen dengan peraturan dan diharapkan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Tanjungpinang dapat memotivasi untuk pegawai agar terus giat dan bersemangat dalam berkerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Tanjungpinang.
4. Berdasarkan skor terkecil dalam pernyataan pada Variabel Kinerja “ Saya mengutamakan pekerjaan dibandingkan hal-hal dalam hidup saya” artinya bahwa pegawai KPU Kota Tanjungpinang sangat antusias dan konsisten dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja agar bisa menjadi pekerja yang baik dan profesional. diharapkan agar bisa terus berkomitmen dalam hal meningkatkan kinerja agar semakin membaik.
5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, segala kekurangan dalam penelitian ini diharapkan menjadi koreksi yang baik sebagai referensi.

Daftar Pustaka

- Ananda, D. R., & Fadhli, M. 2018. *Statistik pendidikan: Teori dan praktik dalam pendidikan*. (S.Saleh, Ed.). Medan: CV. Widya Puspita
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta
- Edy, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 23 8th ed.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inaray, J.C dkk (2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (02), 459-470
- Khatijan P.S dkk (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
- Kusuma, Lingga Sakti. 2014. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai RRI Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Lestari, A, senja. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai Kantor Kesyhbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kela II Kijang. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurhasanah. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjungpinang; UMRAH Press
- Nurpazila, Heriza. 2019. Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Universitas Maritim Raja Ali Haji

- Organ, D. W. 2015. Organizational Citizenship Behavior. In *Internasional Encyclopedia of the Social & Behaviour Sciences* (2nd ed., pp. 317-321). Elsevier Ltd.
- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah, I. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 36-42.
- Permatasari, I. R. 2006. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Utara: Raja Grafindo Persada. 2011
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15
- Rozalia, N. A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sagala, R. D. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Edisi Kedua Pt. Raja Grafindo Persada. 2009.
- Satriadi, Agusven, Kusumah, S. 2018. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Index Doaj*, 7(1), 8-18.
- Siagian, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015
- Sianturi, Maria Elisabeth. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan". Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryanto, E., Leonardo Budi, H., & Fathoni, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv Jm Jaya Motor Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Sutoro, 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, Index Google Scholar*, 2(1), 131-41
- Suzana, Anna. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMBA*, 1 (4): 782-710
- Syaiful, Bahri, Y. C. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1, 9-15. 2017.
- Wahyudi, W, D., & Tupti, Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44
- Wasposito, A.A., & Minadanianti, L. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadara Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1). 1-16
- Wirawan, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada