

KEMAMPUAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I TANJUNGPINANG

Ajeng Sri Asriadewi, Nurhasanah Suwardi, Roni Kurniawan
Ajengdewi5744@gmail.com

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

Abstract

In general, this study aims to determine whether there is an effect of work ability, career development, and motivation on work performance at the Distrik Navigasi Class 1 Tanjungpinang Office. This type of research in this thesis is quantitative research. The sample in this study were civil servants (PNS) in the Class 1 Distrik Navigasi Tanjungpinang Office, totaling 59 people. Data analysis was performed using quantitative methods. Data obtained through questionnaires and tested using SPSS statistical version 26. The results of the study seen from the value (Adjusted R²) of 0.627 can be interpreted that the effect of work ability, career development, and motivation on work performance at the DISNAV Office is 62,7%. Based on the partial test proves that variable work ability, career development, and motivation have a significant effect on work performance. While the simultaneous test of the probability value of sig is $0.00 < 0.05$, which means that together the variables of work ability, career development, and motivation have a significant effect on work performance at the Distrik Navigasi Class 1 Tanjungpinang Office.

Keywords: *Work Performance, work Ability, Career Development, and Motivation.*

I.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu instansi yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana cara mengelola sumber daya manusia, agar mencapai suatu kondisi yang optimal.

Berdasarkan informasi dari Bagian Kepegawaian, bahwa di kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang kondisi prestasi kerja pada saat ini masih harus ditingkatkan lagi, dikarenakan pengaruh dari variabel kemampuan kerja, pengembangan karir dan motivasi memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja.

Dikantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang ketika ada posisi yang kosong dan membutuhkan seseorang untuk mengisi posisi tersebut maka pimpinan akan menempatkan pegawai bagian yang lain secara sementara untuk menggantikan posisi tersebut. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai maka tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai.

Selain kemampuan kerja, pengembangan karir menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Pengembangan karir atau kenaikan jabatan di Kantor Navigasi Tanjungpinang ditentukan oleh Kantor Pusat Navigasi, Sementara Kantor Navigasi Tanjungpinang hanya merekomendasikan para pegawai yang dianggap memiliki prestasi. Yang

menjadi hambatan jika rekomendasi tersebut diterima tetapi posisi yang ditentukan masih ada yang menduduki, maka pegawai tersebut harus menunggu sampai posisi tersebut kosong.

Masalah motivasi seorang pegawai di Kantor Navigasi menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Di Kantor Distrik Navigasi pimpinan menjadi contoh yang baik bagi pegawainya dikarenakan setiap ada kegiatan gotong royong tidak hanya pegawai yang ikut berpartisipasi bekerja tetapi pimpinan juga ikut. Kantor Distrik Navigasi juga mengadakan *family gathering* untuk menambah rasa solidaritas dan mengurangi kejenuhan pegawai.

Dari uraian diatas, diketahui adanya indikasi dari variabel-variabel prestasi kerja, kemampuan kerja, pengembangan karir dan motivasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “**Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang
- 2) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang
- 4) Apakah Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang

1.3 Kajian Pustaka

A. Prestasi Kerja

Menurut Dharma dalam Bariah (2018) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Menurut Dini dan Agus dalam Wibawa & Sriathi (2017) indikator untuk mengukur prestasi kerja adalah:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu

B. Kemampuan Kerja

Menurut Irawan dalam Rahmi & Aziz (2017) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins dalam Wardani (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa kerja

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan,

dan mengawasi karir. Afyati (2018). Handoko dalam Putri (2018) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman kerja

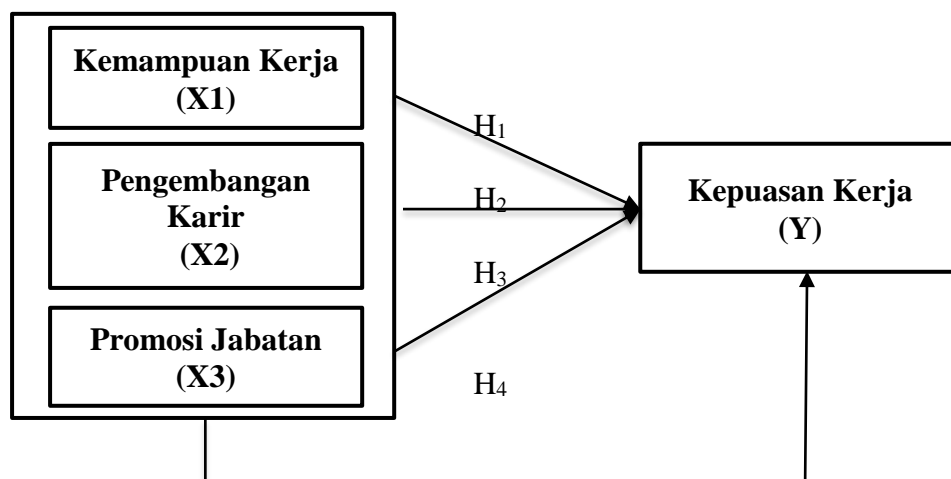
D. Motivasi

Menurut Darmawan dalam Lusri & Siagian (2017) motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Menurut Mc. Clelland dalam Putri (2018) mengemukakan ada 3 dimensi motivasi, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (*need for achievement*)
- 2) Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi (*need for affiliation*)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 (empat) variabel, yang terdiri dari 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. Variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu kemampuan kerja (X₁), pengembangan karir (X₂), dan motivasi (X₃), sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan prestasi kerja (Y). Untuk lebih jelas dapat dilihat selengkapnya pada gambar dibawah ini :



(Sumber : Ghozali 2016)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁ : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
H₂ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
H₃ : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
H₄ : Diduga Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Menurut Rumpak (2016:15) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bertugas pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang yang berjumlah 142 Pegawai negeri sipil (PNS).

B. Sampel

Menurut Rumpak (2016:15) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili). Penelitian ini menggunakan sampel para pegawai yang ada di Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Adapun pendekatan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling acak (*simple random sampling*). Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 59 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. deviation
TOTAL_KK	59	9	15	12,63	1,496
TOTAL_PK	59	21	35	30,24	3,303
TOTAL_M	59	25	40	32,80	3,624
TOTAL_PRS	59	18	30	26,12	2,415
Valid N (Listwise)	59				

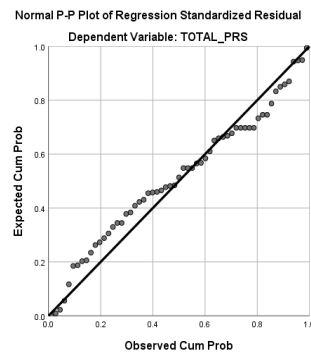
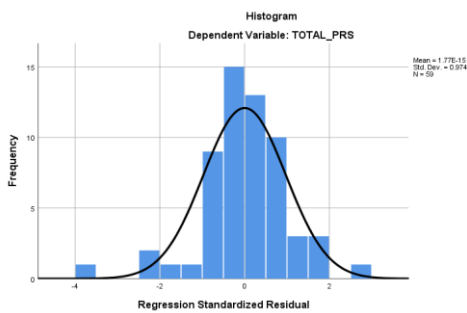
Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa pada variabel Kemampuan Kerja yang disingkat “KK”, jawaban minimum responden sebesar 9 dan maksimum sebesar 15, dengan rata-rata total jawaban 12,63 dan standar deviasi 1,496. Variabel Pengembangan Karir yang disingkat “PK”, jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 30,24 dan standar deviasi 3,303. Variabel Motivasi yang disingkat “M”, jawaban minimum responden sebesar 25 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 32,80 dan standar deviasi 3,624. Variabel Prestasi Kerja yang disingkat “PRS”, jawaban minimum responden sebesar 18 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 26,12 dan standar deviasi 2,415.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. R_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2564, sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan kriteria uji *Cronbach's Alpha* > 0.60 dikatakan reliabel. *Cronbach's Alpha* variabel prestasi kerja sebesar 0,691, variabel kemampuan kerja sebesar 0,797, variabel pengembangan karir sebesar 0,882, dan variabel motivasi sebesar 0,834.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 2 dan 3
Grafik Histogram dan P-Plot

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 3 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Uji normalitas data pada penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* dengan kriteria sebagai berikut :
Jika nilai *Asymp. Sig* >0.05 maka data mengikuti distribusi normal.
Jika nilai *Asymp. Sig* <0.05 maka data mengikuti distribusi tidak normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43541990
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.094
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 2 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation (VIF)* dan *tolerance*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *VIF* <10 dan nilai *tolerance* >0,10.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

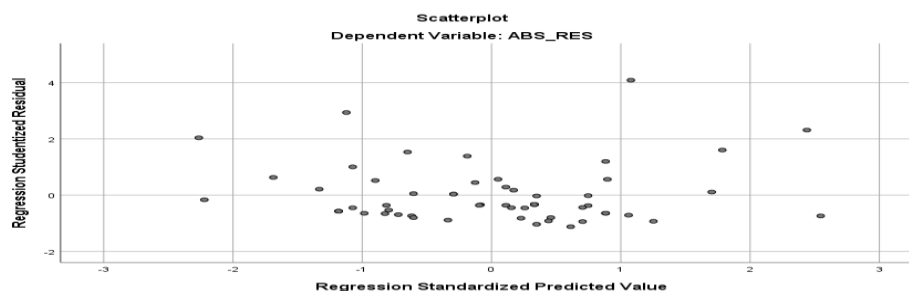
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.053	2.058		2.941	.005		
	TOTAL_KK	.567	.189	.351	3.006	.004	.470	2.127
	TOTAL_PK	.254	.101	.347	2.515	.015	.337	2.970
	TOTAL_M	.159	.069	.239	2.310	.025	.600	1.666

a. Dependent Variable: TOTAL_PRS

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki nilai $>0,10$ dan hasil perhitungan nilai *VIF* <10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Prasyarat dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.



(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 4
Hasil Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan syarat jika nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.587	1.407		1.838	.071
	TOTAL_KK	.126	.129	.187	.979	.332
	TOTAL_PK	-.058	.069	-.189	-.839	.405
	TOTAL_M	-.043	.047	-.155	-.918	.362

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen rotasi jabatan, beban kerja dan iklim organisasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$PRS = 6.053 (\alpha) + 0,567 (X1) + 0,254 (X2) + 0,159 + e$$

Kesimpulan dari hasil regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 6.053 artinya apabila variabel kemampuan kerja, pengembangan karir dan motivasi diasumsikan tetap, maka prestasi kerja sebesar 6.053.
- 2) Nilai koefisien regresi (β_1) variabel kemampuan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif X1, maka dapat diartikan jika kemampuan kerja meningkat sebesar 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,567.
- 3) Nilai koefisien regresi (β_2) variabel pengembangan karir pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif X2, maka dapat diartikan jika pengembangan karir meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,254.
- 4) Nilai koefisien regresi (β_3) variabel motivasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif X3, maka dapat diartikan jika motivasi meningkat 1 poin dan variabel bebas lainnya tetap, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,159.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria berdasarkan signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah :

Jika signifikansi > 0.05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi < 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 5
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.053	2.058		2.941	.005
	TOTAL_KK	.567	.189	.351	3.006	.004
	TOTAL_PK	.254	.101	.347	2.515	.015
	TOTAL_M	.159	.069	.239	2.310	.025

a. Dependent Variable: TOTAL_PRS

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Kemampuan Kerja (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja 3.006 dengan hasil sig 0.004 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 56$) didapat $t_{hitung} 3.006$ lebih besar dari $t_{tabel} 1.67252$

(3.006 > 1.67252) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

2) Variabel Pengembangan Karir (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir 2.515 dengan hasil sig 0.015 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 56$) didapat t_{hitung} 2.515 lebih besar dari t_{tabel} 1.67252 (2.515 > 1.67252) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3) Variabel Motivasi (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2.310 dengan nilai sig 0.025 < 0.05 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = 56$) didapat t_{hitung} 2.310 lebih besar dari t_{tabel} 1.67252 (2.310 > 1.67252) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0.05. Kriteria signifikan simultan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikansi < 0.05 maka H₀ ditolak berarti ada pengaruh signifikan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikansi > 0.05 maka H₀ diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.665	3	72.888	33.545	.000 ^b
	Residual	119.505	55	2.173		
	Total	338.169	58			

a. Dependent Variable: TOTAL_PRS

b. Predictors: (Constant), TOTAL_M, TOTAL_KK, TOTAL_PK

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33.545 > F_{tabel} 2.77 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dalam hal ini H₀ ditolak dan H₄ diterima yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.627	1.474

a. Predictors: (Constant), TOTAL_M, TOTAL_KK, TOTAL_PK

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien dterminasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,647 atau 64,7% yang berarti variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, pengembangan karir dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja diuji secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar $0,004 > t_{tabel} 1.67252$ dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, berdasarkan data diatas bahwa variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir diuji secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar $0,015 > t_{tabel} 1.67252$ dan nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$, berdasarkan data diatas bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi di uji secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Distrik navigasi Kelas 1 Tanjungpinang menghasilkan uji t sebesar $0,025 > t_{tabel} 1.67252$ dan nilai sig sebesar $0,025 < 0,05$, berdasarkan data diatas bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Prestasi kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Kemampuan Kerja akan mempengaruhi Prestasi Kerja.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Pengembangan Karir akan mempengaruhi Prestasi Kerja.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Motivasi akan mempengaruhi Prestasi Kerja.
4. Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi yang baik dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Afiyati, E. M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Bariah, C. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 14–18.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT.Borwita Citra Prima Surabaya*. 5(1).
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Bisnis Administrasi*, 06, 24–31.
- Rumpak, A. D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia*.
- Wardani, A. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Wibawa, I. G. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6763–6792.