

Hubungan Antara Kesejahteraan Dan Sistem Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten

Galih Prasetyo Kusno Adi, Ade Indra Permana , Edi Mulyadi

Kantor SAR Banten

Email: Galihkusno@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan sistem pengembangan karir secara bersama- sama dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Teknik pengambilan populasi atau Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non Probability Sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) terhadap 54 responden. Adapun uji hipotesis ini menggunakan uji normalitas, homogenitas dan regresi sederhana dan regresi berganda dengan hasil sebagai berikut : Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten. Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dan pengembangan karir secara Bersama - sama dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten.

Kata kunci: Kesejahteraan pegawai, Sistem Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence the welfare and career development system together with the work motivation of the SAR Operations Division employees at the Banten Search and Rescue Office. The method used in this research is a quantitative survey method with a correlational model. The population or sample collection technique in this study uses a non-probability sampling technique using a saturated sampling technique (census) on 54 respondents. As for testing this hypothesis using normality, homogeneity and simple regression and multiple regression tests with the following results: There is a significant relationship between welfare and work motivation of SAR Operations Division employees at the Banten Search and Rescue Office. There is a significant relationship between welfare and career development together with the work motivation of SAR Operations Division employees at the Banten Search and Rescue Office.

Keywords: Employee Welfare, Career Development System, Work Motivation

A. Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang dapat mendorong pegawai atau karyawan melakukan pekerjaan dengan semangat dan mampu perbikir kreatif sehingga menjadi sangat produktif. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu

pengembangan diri karyawan. Jadi, motivasi kerja pegawai menjadivariabel yang determinan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam mempengaruhi perilaku manusia, sehingga para ahli di bidang organisasi umumnya sependapat bahwa keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan para bawahannya.

Mengingat motivasi kerja merupakan hal yang sangat menentukan terhadap produktivitas pegawai, maka berbagai upaya dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan atau bawahannya, seperti pemberian insentif kerja atau reward terhadap karyawan yang berprestasi, adanya kegiatan rekreasi dan lain-lainnya. Kinerja yang baik hanya muncul dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika motivasi kerjanya menurun, maka performa dalam bekerja akan menurun pula. Karyawan saat mengalami kejenuhan dalam bekerja, itu masih wajar, namun bila sudah sampai menimbulkan malas bekerja, tidak fokus menghadapi pekerjaan, inisiatifnya awal dari kegagalan dalam berkarir atau mewujudkan mimpi.

Berbagai karakteristik motivasi kerja dijumpai juga pada pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten. Berdasarkan hasil studi awal melalui wawancara terhadap beberapa pegawai diperoleh keterangan, bahwa mereka banyak yang mengalami kejenuhan dalam bekerja, sering kehilangan semangat dalam bekerja, dan kehilangan minat untuk berkarir atau mengembangkan diri. Untuk itu akan diteliti karakteristik motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten dengan melihatnya dari faktor kesejahteraan dan sistem pengembangan karir. Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan kesejahteraan dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten?
2. Bagaimana hubungan sistem pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten?
3. Bagaimana hubungan kesejahteraan dan sistem pengembangan karir secara bersama-sama dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten?

Motivasi Kerja

Omollo (2015) dalam Susita dkk. (2020 : 188) menjelaskan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja bukan hanya datang dari dalam diri pegawai yang bersifat intrinsik, tetapi dapat pula digerakkan dari luar yang bersifat ekstrinsik. Terkait hal ini Hasibuan (2013 : 143) mengatakan, bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Mangkunegara, (2014 : 61) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain.

Nelson (2021 : 902) mengungkapkan hasil penelitiannya, bahwa “faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada industri elektronik adalah kepemimpinan, kerjasama tim dan dukungan manajemen”. Hasil penelitian dikatakan telah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Ini berimplikasi, ketika organisasi ingin agar karyawannya tetap memiliki motivasi yang tinggi maka perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi ketika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka motivasi kerja karyawan hilang atau turun dan berdampak pada kelangsungan organisasi.

Menurut Siagian (2014:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja terdiri dari daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Sementara menurut Wibowo (2013:162), dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan: komunikasi dan persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Fadillah, et all (2013 : 5), bahwa indikator motivasi kerja meliputi:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Sedangkan menurut Siagian (2014:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan merupakan kondisi yang cukup kompleks melibatkan berbagai aspek kualitas kehidupan individu atau pegawai, antara lain; ekonomi, sosial, dan budaya. Kesejahteraan dapat pula dipandang sebagai proses dan hasil. Sebagai proses, kesejahteraan terkait dengan berbagai hal yang dapat meningkatkan kualitas hidup pegawai, seperti diungkapkan oleh Hasibuan (2013:185), bahwa “*Kesejahteraan karyawan* adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat”. Ini berarti kesejahteraan pegawai tidak hanya terkait dengan aspek material seperti gaji atau pemberian bonus barang, tetapi juga terkait dengan pemberian non material, seperti pemberian pujian atau penghargaan dan rekreasi.

Dessler dalam Badriyah (2015:178-179) mengungkapkan, “kesejahteraan adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seseorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Demikian pula Wursanto (1985) dalam Nurjaman (2014:205)

mengungkapkan: “Kesejahteraan adalah bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdian atau setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dengan tujuan memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Jadi, kesejahteraan merupakan proses pemberian berbagai hal yang menjadi hak pegawai untuk mensejahterakan mereka agar meningkat kualitas hidupnya, baik secara ekonomi, sosial, budaya dan juga kesehatan”.

Sedikit berbeda, menurut Siagian (2014:274), “kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan. Siagian memandang kesejahteraan merupakan pemberian berbagai jenis penghasilan di luar gaji yang bersifat antisipatif. Namun esensi spiritnya sama yaitu untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai atau karyawan yang semakin sejahtera atau tercukupinya semua kebutuhan keluarganya.

Kesejahteraan sebagai proses merupakan strategi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai. Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Nurjaman (2014:205) mendefinisikan: Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang amandan sehat

Peningkatan kualitas hidup pegawai atau kesejahteraan pegawai sangat penting karena akan meningkatkan gairah kerja dan pada akhirnya dapat lebih produktif. Peningkatan kualitas hidup yang ditandai semakin terpenuhinya semua aspek kebutuhan hidup pegawai menjadi ciri berhasilnya program kesejahteraan. Menurut Friedlander dalam Fahrudin (2012 : 9), kesejahteraan merupakan sistem terorganisir dalam memberikan pelayanan- pelayanan sosial yang dirancang oleh institusi-institusi untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standar hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sosial sepenuhnya selaras dengan kebutuhan- kebutuhan keluarga dan masyarakatnya.

Menurut Panggabean (2004: 96) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Untuk mengukur kesejahteraan pegawai tentu harus mengukur tingkat kualitas hidup pegawai (Erialdy, 2021) sebagai akibat dari program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintah atau perusahaan. Hal ini karena yang merasakan sejahtera atau tidaknya dari proses kesejahteraan itu adalah karyawan atau pegawai dalam memenuhi berbagai aspek kebutuhan hidupnya. Ini adalah sesuai dengan tujuan dari program kesejahteraan.

Menurut Kolle (1974) dalam Nurjaman (2014:208), kesejahteraan dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan yaitu kualitas hidup dari segi *materi*, seperti kualitas rumah, bahan pangan, dan sebagainya; kualitas hidup dari segi *fisik*, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya; kualitas hidup dari segi *mental*, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya; dan kualitas hidup dari segi *spiritual*, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya.

Sistem Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan hak setiap pegawai untuk meniti masa depannya yang lebih baik atau lebih sejahtera. Terkait hal ini, maka setiap organisasi perlu memiliki program pengembangan karir atau memfasilitasi pengembangan karir pegawainya. Menurut Ardana, dkk. (2012:122) bahwa “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi’.

Sedangkan menurut Hamali (2015:141), bahwa “pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan. Pengembangan karir juga merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang. Redaksi yang berbeda diungkapkan oleh Sunyoto (2015: 184), bahwa “pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurutnya pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan non diklat”.

Pengembangan karier merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola kariernya, karena karier tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi. Individu merencanakan karier mereka guna meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

Mangkunegara (2014: 77 - 78) mengungkapkan pengembangan karir sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
7. Mengurangi turnover dan biaya ke karyawan.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Sihotang (2016:213) mengungkapkan indikator pengembangan karir yang meliputi kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia Sedangkan

menurut Menurut Hasibuan (2013:31), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Mutasi
3. Promosi Jabatan

Adapun pula menurut Rivai (2018: 97), indikator pengembangan karir meliputi:

1. Kebutuhan karir
2. Pelatihan
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir
4. Informasi karir
5. Promosi jabatan
6. Mutasi
7. Pengembangan tenaga kerja

B. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (*independent variable*) dengan simbol X_1 dan X_2 yaitu kesejahteraan (X_1) dan sistem pengembangan karir (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol Y yaitu motivasi kerja pegawai pada Tugas Siaga SAR Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten.

Populasi dalam penelitian berjumlah 54 orang. Untuk sampel penulis menetapkan sampel total atau sampel jenuh, artinya secara keseluruhan populasi dijadikan sampelyakni 54 orang.

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data primer. Data primer yang dibutuhkan adalah kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penyusunan angket menggunakan skala Likert, penilaian dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, yaitu dengan nilai 5,4,3,2,1, (untuk pernyataan positif) dan 1,2,3,4,5, (untuk pernyataan negatif).

Guna dapat menguji dan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan variabel bebasnya terdiri lebih dari satu variabel, maka pengujian data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis komputer untuk memproses semua data yang telah diperoleh dari responden melalui instrumen kuesioner yang dinyatakan dalam angka-angka. Penghitungan nilai koefisien korelasi menggunakan rumusan *Product Moment* (Pearson): data interval dengan data interval. Guna mengukur kadar kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini akan menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesejahteraan (X_1) dengan motivasi kerja (Y). setelah dilakukan pengujian

persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan motivasi kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y,1} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y).
2. Kontribusi kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y,1})^2 = 0,145$. Berarti variabel kesejahteraan memberi kontribusi sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja.
3. Hubungan fungsional antara kesejahteraan dengan motivasi kerja dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 17,238 + 0,479X_1$. Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} = 8,832 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,27$ pada $\alpha = 0,05$). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel kesejahteraan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja.

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y,2} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y).
2. Kontribusi pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y,2})^2 = 0,145$. Berarti variabel pengembangan karir memberi kontribusi sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja.
3. Hubungan fungsional antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 65,929 + 0,546X_1$. Pengujian signifikan persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} = 8,809 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,27$ pada $\alpha = 0,05$). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel pengembangan karir dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja.

Perumusan hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas ketiga variabel kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara kesejahteraan (X1) dan

pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y.1.2} = 0,367 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y).

2. Kontribusi kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,212$. Berarti variabel kesejahteraan dan pengembangan karir memberi kontribusi sebesar 21,2% terhadap motivasi kerja (Y).
3. Hubungan fungsional antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 46,729 + 0,351 X_1 + 0,400 X_2$. Pengujian signifikansi persamaan regresi diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} = 6,870 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,27$ pada $\alpha = 0,05$). Berarti persamaan regresi tersebut sangat signifikan dengan demikian variabel kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) dapat digunakan untuk mempengaruhi motivasi kerja (Y).

Pembahasan

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara kesejahteraan pegawai dengan motivasi kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y). Kontribusi kesejahteraan (X1) dengan motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,145$. Berarti variabel kesejahteraan memberi kontribusi sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Billy Simatupang (2009) dalam penelitiannya yang berjudul : "Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan" yang hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat hubungan positif antara pelaksanaan program kesejahteraan ekonomi dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik yang menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,365 dan signifikansi sebesar 0,004.

Sedangkan makna motivasi menurut Kompri (2016, 2-3) dapat diartikan "sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan". Hamzah B. Uno (2014 : 72), mengatakan motivasi kerja "merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi". Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) "Mengemukakan bahwa motivasi

adalah “perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah semangat atau dorongan pegawai dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten” terbukti dengan tingkat hubungannya sebesar 0,145 atau 14,5% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten dipengaruhi oleh kesejahteraan. Sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y_2} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y). Kontribusi pengembangan karir (X2) dengan motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y_2})^2 = 0,145$. Berarti variabel pengembangan karir memberi kontribusi sebesar 14,5% terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Putu Yeni Haryani (2013) yang menyimpulkan ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) dengan motivasi kerja (Y1) dengan koefisien sebesar 0,61 dan p-value 0,000. Maknanya adalah pengembangan karir yang dilakukan dengan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian Habsji. dkk (2011) bahwa program pengembangan karir yang semakin transparan mampu memberikan motivasi kerja karyawan. Demikian pula penelitian Sarah (2010) pada karyawan perbankan di Bank Uganda memperjelas hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dijelaskan pula bahwa pengembangan karir yang lebih transparan mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan

Kesungguhan seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan memiliki keterkaitan dengan pengembangan karir yang ada dalam diri pegawai. Secara umum, dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Kata pengembangan menurut I Komang Ardana (2007) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat

didudukiseseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Sehingga arti pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisas. Menurut Danang Suyoto (2002) mendefinisikan Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut". Dalam sumber yang sama M Manulang (2015), mengartikan "pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan" status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karieryang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan"

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan, bahwa pengembangan karir pegawai ialah sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masadepan di tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini "Terdapat hubungan positif yang signifikan antara system pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten" terbukti dengan tingkat hubungannya sebesar 0,145 atau 14,5% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten dipengaruhi oleh system pengembangan karir. Sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis yang ketiga yang diujikan adalah terdapatnya hubungan positif antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y). Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y) dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi $r_{y.1.2} = 0,367 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja (Y). Kontribusi kesejahteraan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,212$. Berarti variabel kesejahteraan dan pengembangan karir memberi kontribusi sebesar 21,2% terhadap motivasi kerja (Y)

Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zetriuslita dan Reni Wahyuni (2012) yang menyatakan hubungan antara kesejahteraan dan pengembangankarir dengan motivasi kerja diperoleh hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,281 atau 28,1 %. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kesejahteraan dan pengembangan karirsecara bersama-sama dengan motivasi kerja sebesar 28,1%.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kementrian Keuangan (2009) Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akanmerasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pada paparan di atas, maka motivasi kerja pegawai dalam operasi SAR adalah keterlibatan atau peran serta para pegawai dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan operasi SAR dengan dedikasi dan tanggungjawab yang tinggi guna melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan dan sistem pengembangan karir secara bersama-sama dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten” terbukti dengan tingkat hubungannya sebesar 0,212 atau 21,2% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten secara bersama-sama dipengaruhi oleh kesejahteraan dan system pengembangan karir. Sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten, dengan koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$) dengan tingkat hubungan sebesar 0,145 atau 14,5% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten dipengaruhi oleh kesejahteraan. Sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Terdapat hubungan yang signifikan pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten, dengan koefisien korelasi $r_{y.2} = 0,381 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$) dengan tingkat hubungannya sebesar 0,145 atau 14,5% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten dipengaruhi oleh system pengembangan karir. Sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dan pengembangan karir secara Bersama-sama dengan motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten, dengan koefisien korelasi $r_{y.1.2} = 0,367 > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,268$ pada $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,348$ pada $\alpha = 0,01$) dengan besaran hubungannya sebesar 0,212 atau 21,2% motivasi kerja pegawai Divisi Operasi SAR Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Banten secara bersama-sama dipengaruhi oleh kesejahteraan dan system pengembangan karir. Sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Arsyakayla 2018. Diambil dari <https://www.dictio.id/t/faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-motivasi-kerjaseseorang/8679/3>
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CVPustakaSetia
- Chikapury. 2021. Diambil dari <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Erialdy. (2021). Institution Performance Improvement Strategiethrough The Capacity Building Of Lecturers. *IJO -International Journal Of Business Management*, 4(1), 10–15.
- Fadillah, Bayu. W, Handoyo Djoko. Budiarmo, Agung. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun2013, Hal. 1-9 <http://ejournal.s1.undip.ac.id/index.php/>
- Fahrudin Adi. 2012. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: Refika Aditama. Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nelson, Alden. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 2, Juni 2021. E-ISSN: 2599-3410. P-ISSN: 2614-3259. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.432>
- Nurdin, Irfan Bahar. 2018. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume.I, Nomor.1, Januari 2018 P-ISSN : 2614-8846 ; E-ISSN : 2614-4018
- Rusdia, Ujud & Jonson, Euis Kurnaeti. 2021. . Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*. Volume 5, Nomor 1, Januari2021(65-83)(P-ISSN 2087- 4742)
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for AcademicPublishingService).
- Susita, Dewi. Parimita, Widya. Setyawati, Sofiana. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 11, No. 1, 2020 e-ISSN: 2301- 8313. <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yenni. 2019.