

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT CIKOKOL TANGERANG

Isrok

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang
Kamsanuddin Hsb

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif, dengan teknik penarikan sample acak sederhana (Simple Random Sampling). Berdasarkan penggunaan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 55 orang dari 121 responden.

Berdasarkan output SPSS versi 19 diketahui koefisien korelasi pengembangan karir (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 0,857 (sangat kuat), dengan keyakinan 95% diperoleh perbandingan t hitung X_1 (4,476) > t tabel (2,042), dan Sig. 0,000 < 0,05. Koefisien korelasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,825 (sangat kuat), dengan keyakinan 95% diperoleh perbandingan t hitung X_2 (2,801) > t tabel (2,042), dan Sig. 0,007 < 0,05. Koefisien korelasi pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 0,877 (sangat kuat). Dengan keyakinan 95% diperoleh perbandingan F_{hitung} (86,904) > F_{tabel} (3,150), signifikansi 0,00 < 0,05. Sedangkan koefisien determinasi (R) = 77,0%. Dengan demikian pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 77% dan sisanya (23,0%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini,

Kata kunci: Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Melalui pengelolaan peran manusia dalam tugas-tugas organisasi, baik sebagai pemimpin maupun sebagai anggota, perkembangan organisasi dapat diupayakan. Menurut Wilson Bangun (2012: 6) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Di sisi lain, manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku (*behavior*), maka dengan sendirinya perilaku manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut berhubungan dengan kinerja organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231), kinerja (*performance*) adalah hasil

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja, dan dikatakan memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja.

Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Wexley dan Jackson (2006) dalam Wilson Bangun (2012:312) mengatakan, bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk mencapai tujuan, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Robbins (2003) dalam Wilson Bangun (2012:313), menyatakan, bahwa *motivation as the process that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu kantor atau perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya, antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya, dan bila disalurkan secara tepat maka akan dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

SAMSAT Cikokol merupakan salah satu dari sekian banyak kantor yang berusaha meningkatkan kinerja pegawai, baik dengan cara mengikutsertakan pegawainya pada berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas kantor guna menunjang kegiatan pekerjaan.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai SAMSAT Cikokol?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Cikokol?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Cikokol?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu asal kata *manus* yang artinya tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Artinya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Usman, 2011: 5).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2013:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Wilson Bangun (2012:6) menyatakan bahwa, “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

B. Pengembangan Karier

1. Pengertian Pengembangan Karier

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan karier, yaitu:

Menurut Noe (1997) dalam Hartatik (2014:139), bahwa pengembangan karier adalah suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) pengertian pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di kantor agar kantor dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, dan pengembangan karier seseorang harus terdorong oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang di milikinya di atas rata-rata pegawai lainnya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Kesuksesan proses pengembangan karier tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan, namun juga untuk

pegawai sendiri. Berikut ini beberapa faktor yang sering berpengaruh terhadap pengembangan karier:

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Ada kalanya, pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karier pegawai..

b. Personalitas Pegawai

Manajemen karier pegawai dapat terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas menyimpang, seperti terlalu emosional, apatis, ambisius, curang, bebal, dan sebagainya. Pegawai yang apatis misalnya, akan sulit dibina kariernya, karena sebab dirinya tidak peduli dengan kariernya sendiri. Begitu pula dengan pegawai yang cenderung ambisius dan curang.

c. Faktor Eksternal

Intervensi dari pihak luar, misalnya; seorang pegawai yang dipromosikan, mungkin terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang di-“drop” dari luar organisasi. Terlepas dari masalah boleh atau tidak, etis atau tidak etis, kejadian semacam ini jelas mengacaukan manajemen karier yang telah dirancang oleh organisasi.

d. *Politicking* dalam Organisasi

Bila dalam manajemen karir kadar *politicking* organisasi sudah demikian parah maka manajemen karier hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karier menjadi sekadar basa-basi, dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar *politicking*, tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

b. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen (*reward system*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karier pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) cenderung

memperlakukan pegawainya secara subjektif.

c. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karier yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, manajemen karier akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, manajemen karier menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

d. Ukuran Organisasi

Hal ini terkait dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan banyaknya personal pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi semakin kompleks urusan manajemen karier pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

e. Kultur Organisasi

Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis, ada organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja, dan ada pula organisasi yang lebih menghargai senioritas daripada hal-hal lain. Oleh karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki sistem manajemen karier yang baik dan mapan secara tertulis, tetapi pelaksanaannya masih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

f. Tipe Manajemen

Pada dasarnya secara teoretis-normatif semua manajemen itu sama. Hanya saja dalam implementasinya manajemen di suatu organisasi mungkin sangat berlainan dengan manajemen di organisasi lain. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan kariernya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka

keterlibatan pegawai dalam pembinaan karier mereka juga cenderung besar.

C. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pekerja agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

1. Pengertian Motivasi Kerja

Berikut pendapat para ahli mengenai motivasi kerja: Edwin B. Flippo, dalam Hasibuan (2003) sebagaimana dikutip Hartatik (2014:161) menyatakan bahwa, motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 1994) dalam Suyoto (2015:10).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan pegawai akan meningkatkan produktivitas, sehingga memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Jenis-jenis Motivasi

a. Motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik, yaitu motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

4. Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut di jelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini

yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi pegawai dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

b. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo, bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi pegawai dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia menyatakan bahwa para pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Sebagai contoh, pada teori X dan Y mengasumsikan terdapat dua sifat manusia dalam menghadapi pekerjaan, satu sisi melaksanakannya secara aktif, sedangkan pandangan lain menanggapinya secara pasif.

d. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi (*content theory*) menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-

kebutuhan manusia, antara lain, teori Hierarki Kebutuhan, teori ERG, dan teori Dua Faktor. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

D. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Suparno (2015:131) bahwa kinerja merupakan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Nawawi (2004) dalam Suparno (2015:131), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Foster dan Seeker (2001) dalam Suparno (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

1. Karakteristik Kinerja Pegawai

- a. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:
- b. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- c. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- d. Memiliki tujuan yang realistis.
- e. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- f. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- g. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, yaitu tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja, yaitu suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam metodologi penelitian terdapat berbagai macam pendekatan yang digunakan dan dapat dipilih salah satunya di antaranya adalah: penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

(Sugiyono, 2012: 8). Menurut pendekatan tersebut maka peneliti melakukan suatu metode penelitian dengan cara penelitian kuantitatif karena analisis data yang peneliti lakukan bersifat kuantitatif atau statistik.

B. Populasi dan sampel

Teknik penarikan sample yang digunakan adalah sample acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan menggunakan rumus Slovin (Anwar Sanusi, 2011:101), sebagai berikut:

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

Keterangan:

n :Jumlah sampel

N : Ukuran populasi

A : Toleransi ketidaktelitian 10%

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 121 orang. Dalam perhitungan ini peneliti menetapkan batasan kesalahan maksimal 10%, dan diperoleh sampel 55

orang dengan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut:

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Daftar pertanyaan atau kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan *Skala Likert* menggunakan lima skala sebagai berikut:

1. Sangat setuju : skor = 5
2. Setuju : skor = 4
3. Ragu-ragu : skor = 3
4. Tidak setuju : skor = 2
5. Sangat tidak setuju : skor = 1

D. Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi Demografi Responden

- a) Data Responen Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	25	45,5%
2	Laki-laki	30	54,5%
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah, 2015

b) Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.2 Responden Berdasarkan Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir	Jumlah Responden	Persentase
1	SD-SMA	30	54,5%
2	D1 –D3		
3	S1	25	45,5%
4	S2		
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang diolah, 2015

2. Analisis Data Statistik

a. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Berdasarkan uji coba instrumen

pernyataan kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan 30 pernyataan yang terdiri atas variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan 10 pernyataan, variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan 10

pernyataan dan Kinerja Pegawai (Y) dengan 10 pernyataan maka, berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 19 diperoleh hasil yang menunjukkan nilai indeks validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,266 (nilai r kritis). Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

c. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah bila suatu variabel nilai reliabilitasnya $r_1 > 0,60$ maka dikatakan reliabel (Sugiyono). Hasil perhitungan menggunakan SPSS 19 untuk hasil uji reliabilitas diketahui *Cronbach's Alpha* tiap variabel; Pengembangan Karir (X_1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,923 dan tingkat Kinerja Pegawai (Y) sebesar

0,917. Nilai ketiga variabel tersebut $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

E. Uji Hipotesis

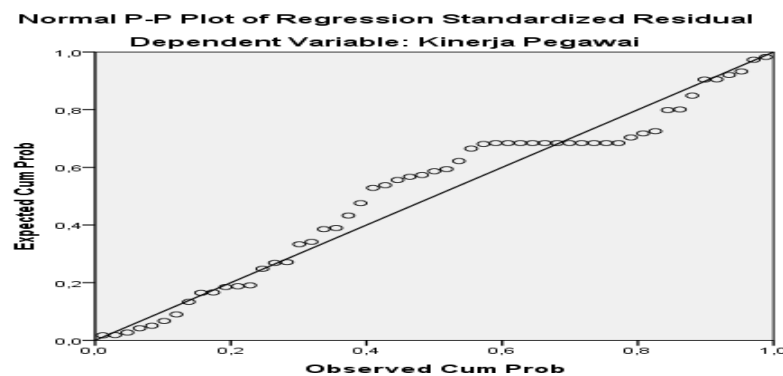
1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian, maka terlebih dahulu harus dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011 : 160).

Gambar 1.1 Uji Normalitas Data



Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut

memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

Tabel 1.3 Hasil uji normalitas instrumen penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pengembangan Karir	Motivasi	Kinerja Pegawai
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,4364	37,0182	35,5091

	Std. Deviation	6,76802	6,80819	6,57400
Most Extreme Differences	Absolute	,192	,248	,208
	Positive	,099	,116	,138
	Negative	-,192	-,248	-,208
Kolmogorov-Smirnov Z		1,421	1,841	1,542
Asymp. Sig. (2-tailed)		,035	,002	,017

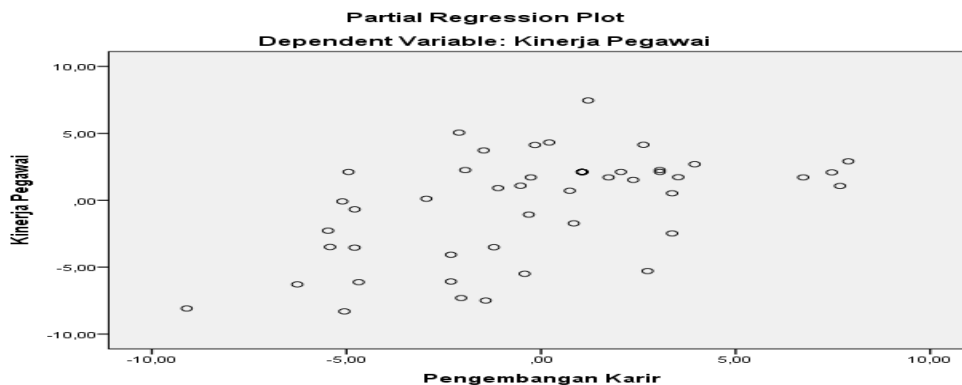
Sumber: Output SPSS V.19.0

Dari tabel di atas, didapatkan hasil uji normalitas dengan uji *one sample kolmogorov-smirnov z*; Pengembangan Karir (X_1) sebesar $1,421 > 0,05$, Motivasi Kerja (X_2) sebesar $1,841 > 0,05$, Kinerja Pegawai (Y) sebesar $1,542 > 0,05$. Oleh karena nilai *kolmogorov-smirnov z* ketiga variabel lebih besar dari $0,05$ (5 %), maka data tersebut dikatakan memenuhi persyaratan normalitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2011 : 139)

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot diketahui distribusi data menyebar secara acak dan membentuk suatu pola tertentu baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan distribusi data penelitian ini acak dan membentuk pola tertentu dan dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

c. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat berdasarkan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF > 10 maka dapat

disimpulkan terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolonieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas.

Tabel 1.4 Rekapitulasi nilai tolerance untuk uji collinearity

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	,283	3,539
	Motivasi Kerja	,283	3,539

a. Dependent Variable: Kerja

Sumber: SPSS 19

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada kolom VIF dari masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji regresi Linear sederhana ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS 19 dapat diperoleh sebagai berikut:

2. Model Regresi Linear

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.5 Regresi Linear Sederhana

Variabel Pengembangan Karir (X₁) terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,167	2,545		2,031	,047
	Pengemb. Karir	,833	,069	,857	12,124	,000

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel 1.5 diperoleh koefisien persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5,167 + 0,833X_1$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,167; artinya jika Pengembangan Karir nilainya 0 maka, tingkat Kinerja Pegawai

nilainya sebesar 5,167.

- 2) Koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,833; artinya bila Pengembangan Karir mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,833 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Tabel 1.6 Regresi Linear Sederhana
Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,011	2,819		2,133	,038
	Motivasi	,797	,075	,825	10,637	,000

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 22, 2015

Berdasarkan tabel 1.6 diperoleh koefisien persamaan regresi Linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,011 + 0,797X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,011; artinya jika Pengembangan Karir nilainya 0 maka, tingkat Kinerja Pegawai nilainya sebesar 6,011.
- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,797; artinya bila Pengembangan Karir mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami

peningkatan sebesar 0,797 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi Linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X₁ dan X₂) dengan variabel dependen (Y) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen. Berdasarkan perhitungan SPSS 19 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.7 Regresi Linear Berganda Variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,145	2,501		1,257	,214
	Pengembangan Karir	,544	,122	,560	4,476	,000
	Motivasi Kerja	,339	,121	,351	2,801	,007

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel 1.7 diperoleh koefisien persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,145 + 0,544X_1 + 0,339X_2$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien sebesar 3,145 berarti jika Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja nilainya 0 maka, Tingkat Kinerja Pegawai nilainya sebesar 3,145.

- 2) Koefisien regresi Pengembangan Karir 0,544; berarti jika Pengembangan Karir mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,544 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja 0,339; berarti jika Motivasi mengalami kenaikan satu

satuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,339 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

c. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang terjadi antara variabel secara parsial (koefisien korelasi). Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1.8 dan tabel 1.9 sebagai berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,857 ^a	,735	,730	3,41612	,735	146,981

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi variabel X₁ terhadap variabel Y adalah 0,857; berarti terjadi

pengaruh positif yang kuat antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara.

Tabel 1.9 Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,825 ^a	,681	,675	3,74781	,681	113,149

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi variabel X₂ terhadap variabel Y adalah 0,825; berarti terjadi pengaruh positif yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Korelasi Berganda Hasil uji korelasi berganda untuk variabel (X₁) dan (X₂) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1.10 Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,877 ^a	,770	,761	3,21483	,770	86,904

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel 1.10 diketahui bahwa koefisien korelasi dari Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap tingkat Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,877; berarti terjadi hubungan yang kuat dan positif.

d. Uji R² (Koefisien Determinasi) Hasil nilai R-Square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur Kinerja Pegawai yang dipengaruhi variabel-variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,877 ^a	,770	,761	3,21483	,770	86,904

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Berdasarkan tabel 1.11 diketahui bahwa koefisien determinasi (nilai R-Square) adalah sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai pada SAMSAT Cikokol dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebesar 77%. Sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Uji Statistik t (*t-test*)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut hasil uji t berdasarkan hasil pengolahan SPSS 19 sebagai berikut:

Tabel 1.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,145	2,501		1,257	,214
	Pengembangan Karir	,544	,122	,560	4,476	,000
	Motivasi Kerja	,339	,121	,351	2,801	,007

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

a) Uji Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Berdasarkan tabel di atas t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 4,476 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai sedangkan untuk tabel distribusi t dicari $\alpha = 2,5\%$ (Uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $55-2 = 53$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05) hasil t tabel untuk Pengembangan Karir (X_1) yaitu 2,042 (tabel t statistik). Jadi, nilai t hitung > t tabel ($4,476 > 2,042$). Hal ini menunjukkan Pengembangan Karir

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung positif dan lebih besar artinya pengaruh yang terjadi adalah positif dan signifikan.

b) Uji Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel di atas t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,801 dengan tingkat signifikan 0,007. Nilai probabilitas (0,007) lebih kecil dari 0,05 maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai. Jadi, nilai t hitung > t tabel ($2,801 > 2,042$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Statistik F (*F-test*)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk melihat apakah secara simultan atau keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan

taraf signifikan 0,05 atau 95% dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima;

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 1.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1796,320	2	898,160	86,904	,000 ^b
	Residual	537,426	52	10,335		
	Total	2333,745	54			

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 19, 2015

Dari tabel 1.13 didapat F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05 maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja Pegawai. Hasil F hitung tersebut jika dibandingkan dengan F tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $55-2-1 = 52$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh F tabel adalah sebesar 3,150 (tabel F statistik). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,904 > 3,150$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

C. KESIMPULAN dan SARAN

1. KESIMPULAN

Penelitian ini disusun sebagai usaha untuk melakukan pengujian terhadap beberapa konsep mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SAMSAT Cikokol, dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 yang berarti

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- Hasil Uji t diperoleh nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,007 lebih kecil 0,05 berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengandung arti bahwa kedua variabel bebas yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas didapatkan beberapa parameter yang perlu untuk mendapatkan perhatian, yaitu:

- Pemberian pengembangan karir dan motivasi kerja yang diberikan oleh institusi memiliki pengaruh yang signifikan hal ini perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan sehingga Kinerja Pegawai lebih meningkat lagi.
- Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui sebesar 77% perlu diperhatikan terutama untuk peningkatan Kinerja Pegawai

melalui peningkatan karir dan motivasi kerja, sehingga faktor ini mampu menjadikan Kinerja Pegawai tetap meningkat

- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (variabel epsilon) yang pengaruhnya sebesar 33% agar peningkatan kinerja pegawai lebih terpadu.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf, 2014, Menejemen & Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.

Hartatik, Indah Puji, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta: Laksana.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2011, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang, 2015, Penelitian Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS.

Widodo, Suparno Eko, 2015, Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.