

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PROPINSI SUMATERA UTARA

Yarman

STIM Sukma Medan

email: yarmanchan@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan antara motivasi kerja pegawai dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukann pada KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara pada tahun 2011, objek penelitiannya adalah seluruh karyawan KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang, sampel menggunakan metode sesus. Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi, Uji persyaratan analisis dengan uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: Motivasi kerja, pengembangan kair, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai tenaga pekerja sangat dominan dalam menentukan keberhasilan pekerjaan, pegawai sebagai tenaga pekerja, pelaksana dan pemimpin di lingkungan kantornya. Keberhasilan pegawai tersebut tentu banyak yang mempengaruhinya, antara lain motivasi, kompensasi, insentif, motivasi dalam diri pegawai didasarkan atas kebutuhan-kebutuhan, diantara kebutuhan tersebut adalah jaminan keamanan dan keselamatan kerja, haknya sebagai individu terlindungi, pekerjaan yang menarik perhatiannya, imbalan jasa sesuai dengan kewajiban yang dipertanggungjawabkan, pimpinan yang cakap dan adil, bekerja dalam suatu lingkungan fisik dan sosial yang menyenangkan untuk berprestasi, serta kesempatan untuk memperoleh kemajuan bagi diri dan karirnya. Masih sedikit pegawai yang memiliki keahlian atau kemampuan baik praktis maupun teoritis. Untuk menghadapi masalah tersebut salah satu yang harus diambil organisasi adalah mengadakan pengembangan karir pegawai melalui program latihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kursus keterampilan, yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pengembangan pegawai secara tepat dapat mengurangi penerimaan pegawai baru, lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dulu secara

internal. Pengembangan pegawai juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja, kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan pegawai yang efektif. Pelaksanaan pengembangan pegawai yang direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar daripada hanya bergantung pada kesempatan atau penerimaan pegawai baru dari luar. Di satu sisi, pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi juga ada, tetapi di lain pihak terdapat pula pegawai yang memiliki prestasi kerja rendah. Walaupun dalam hal pemanfaatan fasilitas dan sarana yang diberikan organisasi kepada pegawai adalah sama. Bahkan ada beberapa pegawai yang sudah berpengalaman perlu juga belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Pengembangan karir tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal itu tidak selalu dengan kepentingan organisasi. Sebagai contoh pegawai mungkin minta berhenti atau pindah ke organisasi lain. Atau pegawai dapat tidak peduli terhadap kesempatan-kesempatan karir mereka dan membutuhkan *staffing* organisasi. Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir merupakan salah satu usaha yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan dengan baik, keinginan menunjukkan adanya perhatian pegawai terhadap pekerjaannya. Bukan hanya imbalan jasa yang bersifat finansial yang menjadi tujuan dalam pengembangan karirnya. Akan tetapi, karena peningkatan karir merupakan penghargaan atas kemampuannya, loyalitas dan produktivitas pegawai. Untuk mengembangkan karir seorang pegawai, setiap organisasi harus menetapkan kebijaksanaan sampai sejauh mana promosi dari dalam akan ditempuh bila terjadi lowongan. Promosi dan transfer menunjukkan kepada pegawai bahwa mereka mempunyai kesempatan mengembangkan karirnya.

TINJAUAN

Keberadaan prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Akan tetapi yang dimaksud disini adalah prestasi yang dapat memberikan pengaruh dan menunjang terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang berpotensi perlu diadakan pengukuran atau penilaian prestasi secara jujur dan obyektif. Prestasi adalah tingkat produksi atau prestasi yang dicapai pekerja yang memenuhi syarat dengan cara yang wajar dalam keadaan yang normal (Komaruddin, 2003:46). Kedua pengertian tersebut di atas menitikberatkan pada hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja. Sedangkan LPPM (2002:203) menyatakan bahwa prestasi (karya memuaskan) adalah tingkat prestasi yang menyamai atau melebihi standar yang digariskan (*Satisfactory performance*). Prestasi dalam pengertian ini dipersempit yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang tersebut telah melebihi standar yang telah ditentukan

Musanef (2000:207) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu

hasil kerja yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu (Hasibuan, 2000:145). Sedangkan prestasi kerja menurut (Dharma 2005:142) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan seorang atau sekelompok orang. Hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tidak hanya dilakukan atau dikerjakan oleh seseorang tapi juga oleh sekelompok orang.

Martoyo (2004:87) menyatakan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja antara lain untuk (a) Mengidentifikasi para pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan, (b) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan, (c) Menetapkan kemungkinan memindahkan karyawan ke penugasan baru, (d) Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi, (e) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan sebagainya. Menurut Martoyo (2004:90) beberapa kriteria penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi seorang pegawai yaitu (1) Prestasi, (2) Tanggung jawab, (3) Ketaatan, (4) Kerjasama, (5) Prakarsa/inisiatif, (6) Kecermatan dan (7) Kemampuan manajemen.

Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi (Sardiman, 2006:73). Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan motivasi sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (kognisi), karsa (konasi), dan rasa (emosi) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan motivasi, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan (Travers, 2006:423).

Singer (2005:407) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Nawawi (1997: 351) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya. Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Maslow (2000:22) juga menyatakan bahwa motivasi adalah energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh *feeling* dan didahului oleh tanggapan terhadap tujuan. Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dijelaskan oleh Chauhan (1998:67) bahwa motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.

Hoy dan Miskell dalam Wahyusumidjo (2005:177), mengatakan bahwa: Motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan kegiatan ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. dengan kata lain motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Dengan demikian motivasi ialah “dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Rushall dalam Pyke (2001:152) mengemukakan ciri-ciri umum

yang dapat dijadikan sumber motivasi karyawan antara lain: Prestasi yang telah dicapai, penghargaan yang diraih, tanggungjawab yang dibebankan, promosi yang diharapkan, kemajuan yang dicapai serta pekerjaan yang dapat dilakukan sendiri.

Flippo (2002:227) mendefinisikan karier sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan ketenteraman dan arti dalam hidup seseorang. Karier bersifat individual dan dibatasi secara sosial; manusia tidak hanya meniti atau mencetak karier dari pengalaman. Pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karier yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan membentuk manusia. Bahkan dalam karier dengan kesempatan yang rendah, orang dapat maju melalui bentuk-bentuk seperti menerima pembayaran yang lebih tinggi pada pekerjaan yang sama, keamanan yang lebih besar, kondisi kerja yang lebih bersih, kebebasan yang lebih besar dari pengawasan, atau penghargaan yang lebih besar untuk panjangnya masa dinas.

Poerwadarminta (2006:447) menyatakan Karier sebagai suatu kemajuan dalam kehidupan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya. Perencanaan dan pengembangan karier dikemukakan oleh Suprihanto (2004:251) yang menyatakan kemungkinan seorang karyawan sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan.

Pengembangan karier menurut Martoyo (2004:115) sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karier masing-masing karyawan tentunya tidak sama karena sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja dan sebagainya (Moekjat, 2001:20).

METODE

Penelitian ini dilakukann pada KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara pada tahun 2011, objek penelitiannya adalah seluruh karyawan KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang, sampel menggunakan metode sesus. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (x1), pengembangan karir (x2), dan prestasi kerja (y). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah kesadaran, kebutuhan, harapan, pujian, hukuman, dan aturan. Untuk variabel pengembangan karir, instrumen yang digunakan untuk mengukurnya adalah peluang/kesempatan, pekerjaan, jabatan, produktivitas, dan efisiensi. Sedangkan variabel prestasi kerja diukur dengan instrumen kerjasama, prakarsa, ketaatan, kecermatan, kemampuan manajemen, penyelesaian pekerjaan, dan tanggung jawab. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi, Uji persyaratan analisis dengan uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Data variabel penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial melalui teknik korelasi sederhana dan regresi linier berganda harus memenuhi beberapa persyaratan.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X_1 , dan Y atas X_2 dengan menggunakan statistik uji *Lilliefors*.

Tabel 1: Hasil uji Normalitas Galat Taksiran Y Atas X_1

Galat	zi	Tabel	F(zi)	S(zi)	F(zi)-S(zi)
-10,8134	-1,9638	0,4752	0,0248	0,0333	0,0086
-9,4657	-1,7190	0,4572	0,0428	0,0667	0,0239
-9,3780	-1,7031	0,4557	0,0443	0,1000	0,0557
-8,6395	-1,5690	0,4417	0,0583	0,1333	0,0750
-5,3349	-0,9689	0,3337	0,1663	0,1667	0,0004
-3,8996	-0,7082	0,2606	0,2394	0,2000	0,0394
-3,8996	-0,7082	0,2606	0,2394	0,2333	0,0061
-3,6826	-0,6688	0,2482	0,2518	0,2667	0,0149
-2,2042	-0,4003	0,1555	0,3445	0,3000	0,0445
-1,9441	-0,3531	0,1380	0,3620	0,3333	0,0287
-1,2042	-0,2187	0,0866	0,4134	0,3667	0,0468
-1,1596	-0,2106	0,0834	0,4166	0,4000	0,0166
-1,1596	-0,2106	0,0834	0,4166	0,4333	0,0167
-0,4226	-0,0767	0,0306	0,4694	0,4667	0,0027
-0,2904	-0,0527	0,0210	0,4790	0,5000	0,0210
-0,1180	-0,0214	0,0085	0,4915	0,5333	0,0419
0,4481	0,0814	0,0324	0,5324	0,5667	0,0342
0,9697	0,1761	0,0699	0,5699	0,6000	0,0301
1,8820	0,3418	0,1337	0,6337	0,6333	0,0004
2,0559	0,3734	0,1456	0,6456	0,6667	0,0211
2,3174	0,4209	0,1631	0,6631	0,7000	0,0369
2,8820	0,5234	0,1997	0,6997	0,7333	0,0337
4,6651	0,8472	0,3016	0,8016	0,7667	0,0349
5,1866	0,9419	0,3269	0,8269	0,8000	0,0269
5,3174	0,9657	0,3329	0,8329	0,8333	0,0004
5,3605	0,9735	0,3348	0,8348	0,8667	0,0318
6,1435	1,1157	0,3677	0,8677	0,9000	0,0323
6,2312	1,1316	0,3711	0,8711	0,9333	0,0622
7,1866	1,3051	0,4041	0,9041	0,9667	0,0626
12,9697	2,3554	0,4907	0,9907	1,0000	0,0093

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh harga L_0 -Maksimum = 0,075 < L_{tabel} pada alpha 0.05 dengan n=30 sebesar 0,161. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti galat taksiran Y atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 2: Hasil uji Normalitas Galat Taksiran Y Atas X_2

Galat	zi	Tabel	F(zi)	S(zi)	F(zi)-S(zi)
-12,5705	-1,8956	0,4710	0,0290	0,0333	0,0043
-12,3261	-1,8588	0,4685	0,0315	0,0667	0,0351
-11,8591	-1,7883	0,4631	0,0369	0,1000	0,0631
-11,8591	-1,7883	0,4631	0,0369	0,1333	0,0965
-8,2370	-1,2421	0,3929	0,1071	0,1667	0,0596
-6,8149	-1,0277	0,3479	0,1521	0,2000	0,0479
-4,5481	-0,6858	0,2536	0,2464	0,2333	0,0131
-3,3704	-0,5082	0,1944	0,3056	0,2667	0,0390
-3,3704	-0,5082	0,1944	0,3056	0,3000	0,0056
-1,9926	-0,3005	0,1181	0,3819	0,3333	0,0486
-1,3479	-0,2033	0,0805	0,4195	0,3667	0,0528
-1,3037	-0,1966	0,0779	0,4221	0,4000	0,0221
-1,3037	-0,1966	0,0779	0,4221	0,4333	0,0113
0,6739	0,1016	0,0405	0,5405	0,4667	0,0738
1,0074	0,1519	0,0604	0,5604	0,5000	0,0604
1,8073	0,2725	0,1074	0,6074	0,5333	0,0741
3,1851	0,4803	0,1845	0,6845	0,5667	0,1178
3,3185	0,5004	0,1916	0,6916	0,6000	0,0916
3,4962	0,5272	0,2010	0,7010	0,6333	0,0676
3,7406	0,5641	0,2137	0,7137	0,6667	0,0470
4,2518	0,6412	0,2393	0,7393	0,7000	0,0393
4,4295	0,6680	0,2479	0,7479	0,7333	0,0146
4,9407	0,7451	0,2719	0,7719	0,7667	0,0052
5,0966	0,7686	0,2789	0,7789	0,8000	0,0211
5,4295	0,8188	0,2935	0,7935	0,8333	0,0398
5,4962	0,8288	0,2964	0,7964	0,8667	0,0703
5,8073	0,8757	0,3094	0,8094	0,9000	0,0906
6,8073	1,0265	0,3477	0,8477	0,9333	0,0857
8,7188	1,3148	0,4057	0,9057	0,9667	0,0610
12,6963	1,9146	0,4722	0,9722	1,0000	0,0278

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh harga L_0 Maksimum = 0,118 < L_{tabel} pada alpha 0.05 dengan n = 30 sebesar 0,161. Dengan demikian Hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti galat taksiran Y atas X_1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 3: Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran Y-X

No	Galat Taksiran	L_0	$L_{tabel(0.05)}$	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	0,075	0,161	Terima H_0	Normal
2.	Y atas X_2	0,118	0,161	Terima H_0	Normal

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa pengujian galat taksiran regresi Y atas X_1 menghasilkan harga L_{hitung} sebesar 0,075 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,161. Jadi $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau 0,075 < 0,161, artinya bahwa galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal. Pengujian

galat taksiran regresi Y atas X_2 menghasilkan harga L_{hitung} sebesar 0,118 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,161. Jadi $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,118 < 0,161$, artinya bahwa galat taksiran Y atas X_2 juga berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogen dilakukan terhadap varians regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2 dilakukan dengan menggunakan uji *Bartlett*.

Tabel 4: Hasil uji Homogenitas Varians Y Dilihat dari X_1

No.	dk	1/dk	si^2	Log si^2	(dk)Log si^2	dk (si^2)
1	2	0,500	93,001	1,968	3,937	186,002
2	1	1,000	800,002	2,903	2,903	800,002
3	2	0,500	128,000	2,107	4,214	256,000
4	1	1,000	2,000	0,301	0,301	2,000
5	2	0,500	241,998	2,384	4,768	483,997
6	1	1,000	22,916	1,360	1,360	22,916
7	2	0,500	50,000	1,699	3,398	100,001
8	1	1,000	12,500	1,097	1,097	12,500
9	1	1,000	32,001	1,505	1,505	32,001
10	2	0,500	4,500	0,653	1,306	9,000
11	1	1,000	2,000	0,301	0,301	2,000
12	1	1,000	220,499	2,343	2,343	220,499
Jumlah	17	9,500			27,434	2126,916

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh $s^2 = 125,113$, $\text{Log } s^2 = 2,022$, $B = 35,654$, dan $\text{Ln } 10 = 2,3026$. Dengan demikian nilai X^1_{hit} diperoleh = 18,927 sedangkan nilai $X^1_{tab} = 19,675$ pada alpha 0,05. Oleh karena X^1_{hit} lebih kecil dari nilai X^1_{tab} maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti populasinya mempunyai varians yang homogen.

Tabel 5: Hasil uji Homogenitas Varians Y Dilihat dari X_2

No.	dk	1/dk	si^2	Log si^2	(dk)Log si^2	dk (si^2)
1	1	1,00	223,000	2,348	2,348	223,000
2	2	0,50	472,332	2,674	5,348	944,664
3	2	0,50	69,334	1,841	3,682	138,668
4	3	0,33	147,001	2,167	6,502	441,003
5	1	1,00	288,001	2,459	2,459	288,001
6	2	0,50	93,668	1,972	3,943	187,335
7	1	1,00	4,500	0,653	0,653	4,500
8	2	0,50	101,584	2,007	4,014	203,168
9	2	0,50	90,334	1,956	3,912	180,667
10	3	0,33	50,000	1,699	5,097	150,001
11	1	1,00	9,000	0,954	0,954	9,000
12	1	1,00	4,500	0,653	0,653	4,500
13	2	0,50	8,000	0,903	1,806	16,000
14	1	1,00	0,500	-0,301	-0,301	0,500
Jumlah	24	9,667			41,071	2791,008

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh $s^2 = 116,292$, $\text{Log } s^2 = 2,073$, $B=49,573$, $\text{Ln } 10 = 2,3026$. Dengan demikian nilai X^2_{hit} diperoleh = 19,576 sedangkan nilai $X^2_{\text{tab}} = 22,362$ pada alpha 0,05. Oleh karena X^2_{hit} lebih kecil dari nilai X^2_{tab} maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti populasinya mempunyai varians yang homogen.

Tabel 6: Rangkuman Uji Homogenitas Varians Regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2

No.	Varians	X_{hitung}	K	X_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	18,927	12	19,675	Terima H_0	Homogen
2.	Y atas X_2	19,576	14	22,362	Terima H_0	Homogen

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Dari tabel 6 di atas terlihat bahwa pengujian varians regresi Y atas X_1 menghasilkan harga X^1_{hit} sebesar 18,927 sedangkan X^1_{tab} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 19,675. Ternyata $X^1_{\text{hit}} < X^1_{\text{tab}}$ atau $18,927 < 19,675$, artinya bahwa varians Y atas X_1 homogen.

Pengujian varians regresi Y atas X_2 menghasilkan harga X^2_{hit} sebesar 19,576 sedangkan X^2_{tab} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 22,362. Ternyata $X^2_{\text{hit}} < X^2_{\text{tab}}$ atau $19,576 < 22,362$, artinya bahwa varians Y atas X_2 homogen.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

Tabel 7: Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 31,24 + 0,72X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t	
					0,05	0,01
Total (T)	30	4694,400				
Regresi (a)	1	2347,200				
Regresi(b/a)	1	1156,194	1156,194	27,182**	4,20	7,64
Sisa	28	1191,006	42,536			
Tuna Cocok	16	852,006	53,250	1,885 ^{ns}	2,60	3,97
Galat (G)	12	339,000	28,250			

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($27,18 > 7,64$). Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 31,24 + 0,72X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 8: Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 14,33 + 0,87X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F _t	
					0,05	0,01
Total (T)	30	4694,400				
Regresi (a)	1	2347,200				
Regresi(b/a)	1	1632,551	1632,551	63,963**	4,20	7,64
Sisa	28	714,649	25,523			
Tuna Cocok	15	395,816	26,388	1,076 ^{ns}	2,55	3,86
Galat (G)	13	318,833	24,526			

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 8 di atas terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,96 > 7,64$). Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 14,33 + 0,87X_2$, dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 9: Analisis Varians Regresi linier berganda $\hat{Y} = 5,87 + 0,26X_1 + 0,69X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _h	F _t	
					0,05	0,01
Total direduksi	29	2347,200				
Regresi	2	1717,443	858,722	36,817**	3,35	5,49
Sisa	27	629,757	23,324			

Sumber: Hasil penelitian tahun 2011

Berdasarkan tabel 9 di atas terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,82 > 5,49$). Oleh karena itu persamaan regresi $\hat{Y} = 5,87 + 0,26X_1 + 0,69X_2$, dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 10: Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.712	4.82953

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 10 di atas terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,732 atau 73,2% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11: Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1717.443	2	858.722	36.817	.000 ^a
	Residual	629.757	27	23.324		
	Total	2347.200	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 11 di atas terlihat bahwa $F_{hitung} = 36,817$ dan $F_{tabel} = 5,49$ dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa, secara simultan variabel motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KUA PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, sehingga regresi sangat signifikan.

Tabel 12: Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.867	11.921		.492	.627
	X1	.262	.137	.257	1.908	.067
	X2	.691	.141	.661	4.905	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 12 di atas terlihat bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (1,908) lebih kecil dibanding t_{tabel} (2,47) dan nilai signifikansi 0,067 lebih besar dari alpha (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (4,905) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,47) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil uji Parsial (uji t) di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada KUA PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada KUA PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara.

Pengujian hipotesis pertama, korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi

kerja dengan prestasi kerja pegawai, artinya makin baik motivasi kerja atasan pada seorang pegawai makin tinggi pula prestasi kerja pegawai KUA PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara tersebut dalam bekerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Digest (2000) menunjukkan bahwa imbalan yang bersifat intrinsik (*intrinsic reward*) lebih berpengaruh untuk memotivasi pegawai daripada imbalan yang bersifat ekstrinsik (*extrinsic reward*). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa imbalan yang bersifat intrinsik lebih sering digunakan terhadap pegawai yang bekerja mempunyai prestasi yang lebih tinggi, sedangkan imbalan yang bersifat ekstrinsik lebih sering digunakan untuk pegawai yang bekerja mempunyai prestasi rendah.

Pengujian hipotesis kedua, korelasi antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai, artinya makin besar kesempatan karir yang dimiliki pegawai, makin tinggi prestasi kerja pegawai KUA PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara dalam bekerja.

Pengujian hipotesis ketiga, korelasi berganda antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai, artinya makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai dan makin besar kesempatan karir yang dimiliki pegawai, makin tinggi pula prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara.

Meskipun secara statistik berhasil diuji terhadap hipotesis pertama, dan terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja pegawai dengan prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara, peneliti menyadari bahwa faktor motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap prestasi kerja seperti kesempatan karier, aktualisasi diri, disiplin, kompensasi, kepemimpinan atasan, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, meskipun juga secara statistik berhasil diuji terhadap hipotesis kedua, dan terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara, peneliti menyadari bahwa faktor kesempatan karier bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap prestasi kerja seperti motivasi kerja, aktualisasi diri, pembagian kerja, kepemimpinan atasan, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya juga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kesempatan karier secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai KUA PDAM TirtanaPropinsi Sumatera Utara. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai dan makin besar kesempatan karier yang dimiliki pegawai, makin tinggi pula prestasi kerja pegawai tersebut. Sebaliknya makin rendah motivasi kerja seorang pegawai dan makin kecil kesempatan karier kerja seorang pegawai, makin rendah

pula prestasi kerja pegawai tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kesempatan karier, merupakan dua variabel yang penting untuk diperhatikan dalam menjelaskan peningkatan prestasi kerja seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chauhan, S. S., 1998, *Advanced Educational Psychology*, Vikkas Publishing House, Ltd., New Delhi.
- Dharma, Agus, 2005, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Digest, Eric, 2000, Clearing House of Educational Management: Teacher Motivation, *Research Action*, Brief Number 13, Eugene, Oregon, University of Oregon, Number 60, October 2000.
- Flippo, Edwin B., 2002, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Haji Masagung.
- Komaruddin, 2003, *Ensiklopedi Manajemen*, Bandung, Alumni.
- LPPM, 2002, *Kamus Istilah Manajemen*, Cetakan II, Jakarta, Bina Karya.
- Martoyo, Susilo, 2004, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Maslow, Abraham H., 2000, *Motivation and Personality*, Parper and Row Publisher, New York.
- Moekijat, 2001, *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Bandung, Alumni.
- Musanef, 2000, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Poerwadarminta, W. J. S., 2006, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Pyke, Frank S., 2001, *Better Coaching Advanced Coach's Manual*, Australian Sports Commission, Australia.
- Sardiman A.M., 2006, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Rajawali.
- Singer, Robert N., 2005, *Motor Learning Human Performance*, Macmillan Publishing Co. In., New York.
- Suprihanto, John, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Travers, Robert M. W., 2006, *Essentials of Learning the New Cognitive Learning for Students of Education*, New York, Macmillan, Co., Inc.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.