

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Adi Setyawan

Adi.setyawans@yahoo.co.id

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The aim of this research is to know the influence of motivation and carrier development of the employees of Local Forestry Department Central Sulawesi Province toward work achievements either partially or simultaneously. The population of this research is 95 people, in which the sample were taken by using Slovin formula that is 95% of all employees who work in Local Forestry Department Central Sulawesi Province. The instrument used to collect the data is questionnaire. Every person who became respondent had to fill the questionnaire sheet. The result of the questionnaire was analyzed by using path analysis. By using this method, it is expected to describe the causal relationship among motivation and carrier development toward employees' achievements. The result of this research indicates that partially motivation has a direct and positive influence toward work achievements and it is still needed to be improved as well as career development partially has a direct and positive impact on work achievements. However, the direct influence of career development on work achievements is more dominant than the direct influence of the motivation on work achievements. A high percentage of the value is indicated by the motivation of 0.1089 (10.89%) while the variable of career development at 0.1918 (19.18%). In addition, career development and motivation also provide a significantly positive effect on work achievements. There are other variables that also affect the work achievements variable, which were not examined. This can be evidenced by the magnitude of the coefficient of determination of 0.425, which means that the motivation variable and career development accounted for 42.5% of the work achievements of employees. While the remaining 57.5% is influenced by other variables.

Keywords: *Motivation, Career Development, Work Achievements, and Path Analysis*

Munculnya konsep *Good Government* merupakan pergerakan dari konsep pelayanan publik. Kesan birokrasi yang dulu sekedar “memerintah” kemudian bergeser kepada “melayani” dari “to govern” menjadi “to serve”. Dalam perubahan paradigma ini, harus dipandang oleh lembaga pemerintah atau birokrasi sebagai suatu harapan dari masyarakat (*public expectation*) agar kinerja pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip profesi yang dikembangkan (Muslim, 2007:82). *Governance* sendiri meliputi tiga domain yaitu *state* (negara atau pemerintah), *private sector* (sektor swasta atau dunia usaha) dan *society* (masyarakat), yang saling berinteraksi menjalankan fungsinya masing-masing (Sedarmayanti, 2003:5) sehingga

negara atau pemerintah mempunyai peran yang cukup penting dalam mewujudkan *good governance*.

Sebelum mengambil langkah-langkah ke luar, sudah seharusnya lembaga birokrasi pemerintahan menerapkan konsep *good governance* di dalam lingkungannya terlebih dahulu. Langkah simple untuk meninjau sejauh mana konsep ini diterapkan adalah dengan mengajukan pertanyaan apakah indikator-indikator *good governance* sudah dilaksanakan dan dikembangkan secara konkret dalam lingkungan birokrasi? Bagaimana birokrasi mampu mensinergikan peran dari sektor swasta dan masyarakat, sementara dalam kelembagaannya sendiri tidak tercipta kondisi tersebut. Dengan

demikian penegakan *good governance* harus dimulai dari unsur birokrasi, manakala sudah terbentuk *good public governance* maka kelahiran *good governance* akan berlangsung secara kondusif. Karena itu sudah seharusnya *Good Governance* diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Tengah, sudah sewajarnya memperhatikan perilaku pegawainya sehingga tercipta prestasi kerja pegawai yang mendukung terwujudnya tujuan Pemerintah Sulawesi Tengah yaitu terlaksananya pemerintahan yang baik. Belakangan ini kecenderungan adanya penurunan prestasi kerja pada Dinas Kehutanan Daerah Sulawesi Tengah, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tidak didukung adanya motivasi pegawai yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam melaksanakan berbagai rutinitas keseharian seperti waktu penyelesaian pekerjaan yang cukup lama dan kurangnya kreativitas kerja, merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa pendapatan dari gaji dan honor kegiatan belum cukup, merasa kurang mendapatkan apresiasi dan tidak dihormati dari atasan, merasa adanya persaingan sesama staf dalam mencapai kedudukan. Selain itu dalam masalah pengembangan karier cukup terbatasnya jumlah diklat-diklat teknis maupun non teknis yang dilaksanakan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah maupun Kementerian Kehutanan serta minimnya promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Sulawesi Tengah, khususnya pada Dinas Kehutanan Daerah Sulawesi Tengah seperti dalam hal promosi jabatan pada unit-unit kerja yang baru terbentuk sehingga upaya-upaya yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan karier pegawai dalam rangka memacu prestasi kerja pegawai kurang terwujud. Fenomena inilah yang terjadi di

lingkungan Dinas Kehutanan Daerah Sulawesi Tengah.

Teori motivasi prestasi (*Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*) yang dikemukakan oleh Davis Mc.Clelland dalam Hasibuan (1996:111) menyebutkan bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal lain menurut Mukijat (2007:134) adalah kegiatan yang paling penting yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk memajukan kariernya adalah prestasi kerja. Apabila prestasi dibawah standar maka dengan tidak memperdulikan usaha-usaha pengembangan karier lainnya, tujuan karier yang sederhanapun tidak dapat tercapai. Mencermati latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk mengkaji hal tersebut secara ilmiah dan mendalam serta menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah yang berjudul "Pengaruh motivasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kehutanan daerah Provinsi Sulawesi Tengah".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey dengan memusatkan kajian pada Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan mengambil sampel dari populasi melalui penggunaan kuesioner penelitian sebagai alat pengumpul data. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explonary* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, pengembangan karier dan prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang berlokasi di Jalan S. parman No.9 Palu. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Desember 2014 sampai dengan Pebruari 2015.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 125 orang terkecuali Kepala Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tidak diambil sampelnya dikarenakan sebagai pengambil keputusan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesesuaian judul penelitian maka sampel yang diambil dengan menggunakan rumus *Slovin* sejumlah 95 orang dari seluruh jumlah staf pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Definisi operasional variabel merupakan unsur terpenting dari suatu penelitian karena dapat memberikan gambaran tentang suatu objek yang diteliti dan juga merupakan cara memberikan arti atau mengkategorikan kegiatan guna memberikan kemudahan dalam mengukur sesuatu. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003:38). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulai dari hipotesis sampai pada kesimpulan dan saran. Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1) Variabel eksogen (bebas) yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain di dalam model, yang termasuk variabel eksogen yaitu Motivasi (X1) dimensinya terdiri atas: Kebutuhan akan prestasi (n.Ach), Kebutuhan akan afiliasi (n.Af) dan Kebutuhan akan kedudukan (n.Pow). Sedangkan variabel Pengembangan Karier (X2) dimensinya

terdiri atas: Diklat, Kenaikan Pangkat dan Pengangkatan Dalam Jabatan/promosi.

2) Variabel endogen (terikat) yaitu adalah variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain, dikenal juga dengan istilah variabel dependen dan yang mempunyai anak-anak panah menuju kearah variabel tersebut. (Setyadi, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen yaitu prestasi kerja (Y) dimensinya terdiri atas : kepuasan kerja, Stres, Kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan Desain Pekerjaan

Definisi operasional variabel yang akan dilakukan sehubungan dengan upaya untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang relevan dengan variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1) Motivasi (X1)

Uno (2014:1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku dan dapat pula dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Indikator-indikator dari variabel motivasi menggunakan teori motivasi prestasi (*Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*). Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja. a) Kebutuhan akan prestasi (n.Ach); b) Kebutuhan akan afiliasi (n.Af); c) Kebutuhan akan kedudukan (n.Pow); Pengembangan Karier (X2)

Mangkunegara dalam Setyawan (2011) bahwa pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dimensi dari variabel pengembangan karier menurut Hardiyansyah (2012) adalah sebagai berikut : a) Diklat; b) Kenaikan Pangkat; c) Pengangkatan dalam jabatan/ Promosi.

2) Prestasi Kerja (Y)

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bekerja dengan produktif atau tidak diantaranya tergantung

pada kepuasan kerja, stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan desain pekerjaan (Handoko, 2012).

Tabel 1. Matriks Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Kuisisioner
1. Motivasi	1. Kebutuhan akan prestasi	- Kreatifitas	1
		- Kemampuan	2
		- Ingin diterima	3
	2. Kebutuhan akan afiliasi	- Ingin dihormati	4
		- Ingin maju	5
		- Ikut serta	6
		- Kedudukan terbaik	7
	3. Kebutuhan akan kedudukan		
	2. Pengembangan Karier	1. Diklat	- Ketersediaan program
- Kebebasan memilih			9
- Peningkatan Karier			10
- Peluang yang sama			11
2. Kenaikan pangkat		- Senioritas	12
3. Promosi jabatan		-	
3. Prestasi Kerja	1. Kepuasan kerja	- Tingkat ketidakhadiran kerja	13
		- Tingkat pekerjaan	14
		- Pengaruh emosional	15
		- Tantangan	16
	2. Stress	- Kenyamanan bekerja	17
		- Lama waktu bekerja	18
		- Gaji	19
		- Cuti	20
	3. Kondisi fisik pekerjaan	- Pengaturan pekerjaan	21
		- Pengembangan pekerjaan	22
		-	
	4. Kompensasi		
	5. Desain pekerjaan		

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah karyawan dinas kehutanan daerah provinsi sulawesi tengah. 2) data kualitatif, yaitu data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

Sugiyono (2003:118) dalam penelitian kuantitatif peneliti semua menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian digunakan untuk melakukan

pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran.

Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel menjadi indikator- indikator. Indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata dan

diberikan skor sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2009: 21):

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak digunakan rata-rata skor menurut Umar (2005) yang di bagi menjadi lima klasifikasi dengan kriteria sebagai berikut:

- a. 1,00 - 1,80 = sangat tidak baik
- b. 1,81 - 2,61 = tidak baik
- c. 2,62 - 3,42 = cukup baik
- d. 3,43 - 4,23 = baik
- e. 4,24 - 5,00 = sangat baik

Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan/ pengaruh dan kontribusi variabel bebas/ eksogen (X) dengan variabel terikat/ endogen (Y) termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu misalnya data dipilih secara acak, data

berdistribusi normal, berpola linier, mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subyek yang sama pula (Riduwan dan Sunarto, 2009:80). Ketentuan penilaian validitas dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

(Riduwan dan Sunarto, 2009:81)

Item kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan melihat hasil output SPSS Versi 16 pada table correlation, kita dapat mengetahui valid atau tidak dengan membandingkan nilai pada Pearson Correlation (r_{hitung}) total dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r statistic, dimana nilai $df=N-2$, karena dalam kasus ini menggunakan $N=95$ dan jika mengikuti rumus maka $df=95-2=93$. Jadi kita melihat nilai r_{tabel} dengan alpha adalah sebesar $5\% = 0,2017$. Hasil perhitungan validitas pada tabel berikut:

Tabel 3 Perbandingan r hitung dengan r table Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Syarat (r_{tabel})	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,632	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 2	0,638	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 3	0,548	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 4	0,501	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 5	0,574	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 6	0,341	$> 0,2017$	Valid
Pertanyaan 7	0,632	$> 0,2017$	Valid

Tabel 4 Perbandingan r hitung dengan r table Variabel Pengembangan Karier

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Syarat (r_{tabel})	Kesimpulan
Pertanyaan 8	0,477	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 9	0,612	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 10	0,578	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 11	0,667	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 12	0,644	> 0,2017	Valid

Tabel 5 Perbandingan r hitung dengan r table Variabel Prestasi Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	Syarat (r_{tabel})	Kesimpulan
Pertanyaan 13	0,388	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 14	0,415	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 15	0,249	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 16	0,42	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 17	0,306	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 18	0,489	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 19	0,441	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 20	0,555	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 21	0,53	> 0,2017	Valid
Pertanyaan 22	0,541	> 0,2017	Valid

b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas atau tidak, maka diuji dengan menggunakan metode nilai korelasi gutman split-half coefficient pada program SPSS dimana nilai korelasi r hitung

diperoleh lebih besar dari pada r tabel (0,632) maka disimpulkan bahwa angket instrumen tersebut reliabel. Hasil nilai uji reliabilitas setiap butir pertanyaan variable motivasi (X1):

- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 1 = 0,686 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 2 = 0,688 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 3 = 0,695 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 4 = 0,703 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 5 = 0,692 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 6 = 0,722 > 0,632 (reliabel)
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 7 = 0,683 > 0,632 (reliabel)

Hasil nilai uji reliabilitas setiap butir pertanyaan variable pengembangan karier (X2):

- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 8 = 0,726 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 9 = 0,699 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 10 = 0,710 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 11 = 0,686 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 12 = 0,690 > 0,632 (reliabel)
- Hasil nilai uji reliabilitas setiap butir pertanyaan variabel prestasi kerja (Y):
- Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 13 = 0,662 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 14 = 0,653 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 15 = 0,670 > 0,632 (reliabel)
 - Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 16 = 0,654 > 0,632 (reliabel)

Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 17 = 0,667 > 0, 632 (reliabel)
 Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 18 = 0,646 > 0, 632 (reliabel)
 Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 19 = 0,650 > 0, 632 (reliabel)
 Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 20 = 0,639 > 0, 632 (reliabel)
 Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 21 = 0,638 > 0, 632 (reliabel)
 Nilai *cronbach's alpha* untuk butir pertanyaan 22 = 0,644 > 0, 632 (reliabel)

Teknik Analisa Data

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan nilai faktor-faktor pengaruh motivasi kerja, pengembangan karier dan prestasi kerja, serta memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban.

b. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y (Riduwan dan Sunarto, 2009:329). Untuk menganalisis hubungan antar variabel, mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat atau *a set of hypothesized causal symmetric relation among the variable* (Riduwan dan Suryana, 2010:126).

Berdasarkan model hipotesis yang diajukan maka dibuatlah langkah-langkah analisa dan memaknai model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Merumuskan Hipotesis dan Persamaan Struktur
 Hipotesis: Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun individual terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Persamaan Struktur:

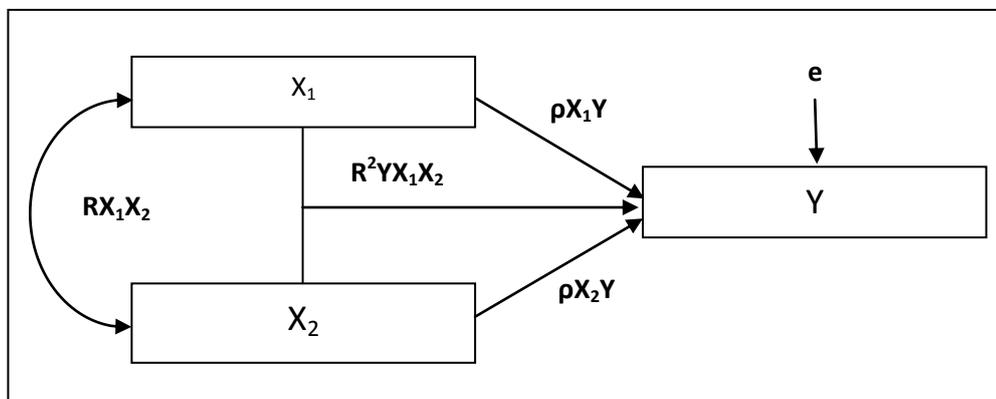
$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Kerja
- ρ_{YX_1} = Koefisien jalur antara variabel X_1 terhadap variabel Y
- ρ_{YX_2} = Koefisien jalur antara variabel X_2 terhadap variabel Y
- e = Faktor lain yang tidak diteliti

- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Menggambar diagram jalur lengkap



Gambar 1. Hubungan struktur X_1 dan X_2 terhadap Y

Dimana:

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengembangan Karier

r_{12} = Korelasi X_1 dan X_2

$R^2_{X_1.X_2}$ = Korelasi ganda

ρ_{Ye} = Koefisien jalur antara variabel Y terhadap variabel e

3) Menghitung koefisien korelasi dan regresi yang telah dirumuskan.

Persamaan regresi ganda:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

b_0 = Intercept atau konstanta

$b_1 X_1$ = Koefisien regresi Motivasi

$b_2 X_2$ = Koefisien regresi

Pengembangan Karier

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau Z-score (data yang diset dengan c rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

4) Pengujian secara simultan (keseluruhan)
Kaidah pengujian signifikansi: Program SPSS

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Apabila pengujian simultan diterima, pengujian parsial/ individual dapat diteruskan.

- 5) Pengujian secara parsial/individual (uji t)
Uji t digunakan untuk menguji kebermaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai t (α ; n-2). Uji t berpengaruh positif dan signifikan apabila nilai t hitung lebih dari nilai t tabel atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < \alpha$). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel tidak bebas (Y).
- 6) Memaknai hasil path analysis, meringkas dan menyimpulkan (interpretasi hasil perhitungan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara keseluruhan indikator yang dominan dari masing-masing variabel yang diteliti, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Indikator dan Dimensi yang Dominan per Variabel

No.	Variabel	Indikator Yang Dominan	Mean	Kriteria	Dimensi Yang Dominan	Mean	Kriteria
1.	Motivasi (X_1)	Ingin Maju	4,38	S.Baik	Kebutuhan akan prestasi	4,17	Baik
2.	Pengembangan Karier (X_2)	- Ketersediaan Program - Peningkatan Karier	4,11	Baik	Kenaikan pangkat	4,11	Baik
3.	Prestasi Kerja (Y)	Pengembangan Pekerjaan	4,40	S Baik	Kondisi FIsik Pekerjaan	4,19	Baik

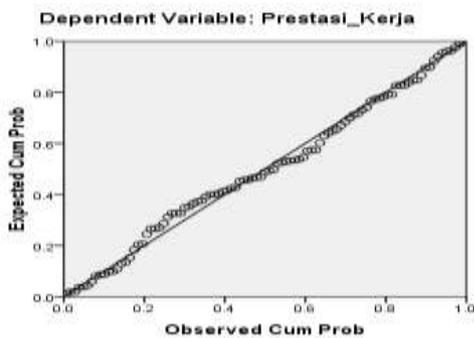
Sumber: Data Primer tahun 2015 (diolah)

Pengujian Asumsi Klasik

a. Asumsi Kenormalan

Salah satu asumsi dalam analisis regresi khususnya yang dibutuhkan dalam pengujian hipotesis parameter regresi adalah terpenuhinya asumsi kenormalan sisaan, adapun hasil uji kenormalan tersebut seperti gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

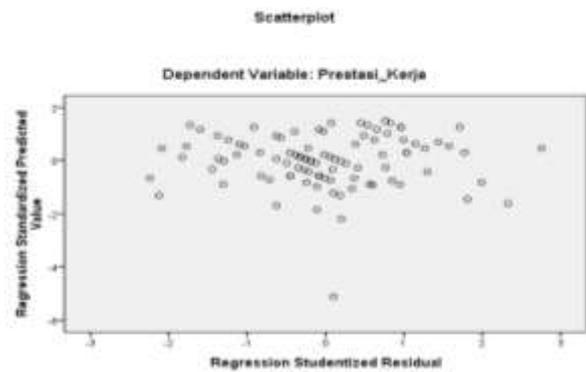


Gambar 2 Uji Kenormalan

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik residu menyebar mengikuti garis lurus. Ini menunjukkan bahwa sisaan menyebar mengikuti sebaran normal. Sehingga pengujian hipotesis parameter regresi dapat dilakukan dengan menggunakan statistik uji t untuk pengujian secara parsial dan statistik uji F untuk pengujian secara bersama-sama.

b. Asumsi Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu pelanggaran asumsi regresi linier klasik yaitu dimana varians dari gangguan tidak lagi bersifat konstan. Biasanya masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada data *cross-sectional* dibandingkan pada data deret waktu. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Hasil uji asumsi heterokedastisitas dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas terlihat bahwa plotting e_i dengan Y_i taksiran tidak membentuk sebuah pola tertentu. Tampak bahwa titik-titik pengamatan berada di sekitar angka nol. Dengan kondisi yang demikian dapat dikatakan bahwa asumsi kehomogenan terpenuhi atau tidak terjadi keheterogenan ragam. Berdasarkan output SPSS untuk uji heteroskedastisitas (Tabel 7) diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas variabel motivasi dan pengembangan karier lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% yang berarti bahwa hipotesis nol diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pelanggaran homoskedastisitas yang signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t hitung	Sig.t
Constant	7,137	0,000
Motivasi	3,780	0,000
Pengembangan Karier	5,016	0,000

Sumber: Data Primer tahun 2015 (diolah)

c. Asumsi Non autokorelasi

Autokorelasi adalah salah satu bentuk khusus dari korelasi dimana dalam unsur gangguan yang berhubungan dengan observasi dipengaruhi oleh pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidaknya pelanggaran asumsi autokorelasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: metode grafik dan pengujian hipotesis dengan statistik Uji Durbin-Watson. Hasan (2001:

290) klasifikasi nilai d yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Klasifikasi Nilai DW untuk Autokorelasi

Nilai	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10 - 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,45	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

Nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh dari hasil output SPSS adalah sebesar 1,939. Berdasarkan klasifikasi dalam tabel 3 nilai tersebut berada diantara 1,55-2,45 yang artinya tidak ada autokorelasi atau dengan kata lain asumsi nonautokorelasi terpenuhi.

d. Asumsi Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi multipel adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya diantara variabel tidak terdapat korelasi (Ghozali, 2009). Ada *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas. Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai VIF yang sama untuk variabel motivasi dan pengembangan karier yaitu 1,223. Nilai VIF tersebut kurang dari 10, artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/ hubungan (*measures of association*). Korelasi mempunyai kemungkinan pengujian hipotesis dua arah

(*two tailed*). Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif; sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah. Yang dimaksud dengan koefisien korelasi ialah suatu pengukuran statistik kovariansi atau asosiasi antara dua variabel. Adapun hubungan atau korelasi antar variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Korelasi antar Variabel

Variabel	Motivasi (X ₁)	Pengembangan Karier (X ₂)
Prestasi kerja (Y)	0,518	0,579
Sig. (1-tailed)	0,000	0,000

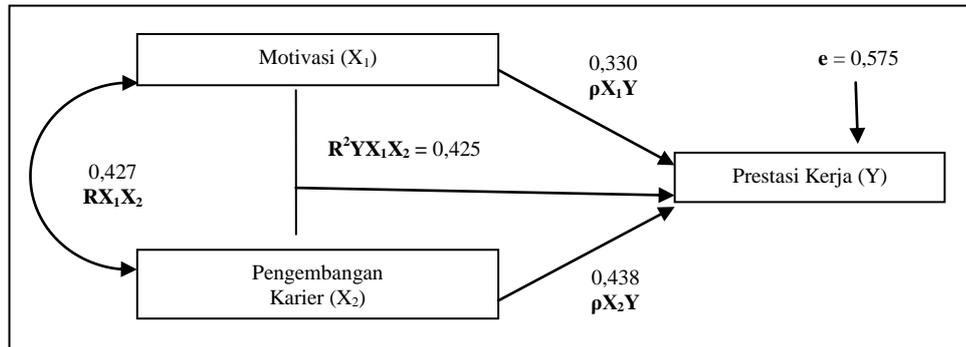
Sumber: Data Primer tahun 2015

Hasil Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur besarnya kontribusi (sumbangan) motivasi dan pengembangan karier terhadap keragaman prestasi kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (R²). Berdasarkan tabel *Model Summary* diperoleh nilai R² sebesar 0,425. Besarnya nilai R-square (R²) sebesar 0,425 memiliki makna bahwa variabel motivasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap prestasi kerja memberikan sumbangan sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak digambarkan dalam model persamaan regresi yang diperoleh.

Analisis Jalur Model Persamaan Satu Jalur (Sub-Struktur 1)

Dalam penelitian ini akan dianalisis model persamaan satu jalur. Dikatakan model satu jalur karena pada model ini variabel yang akan diteliti menunjukkan hubungan yang sama dengan model regresi berganda, yaitu variabel bebas terdiri dari lebih dari satu variabel dan variabel tergangungannya hanya satu. Penggambaran diagram jalur berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dari output SPSS Versi 16 sebagai berikut:



Gambar 4. Model Struktural Korelasi Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja

Persamaan struktural untuk diagram jalur tersebut sebagai berikut:

$$Y = 0,330X_1 + 0,438X_2 + e$$

Dari gambar tersebut dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,330 artinya apabila motivasi mengalami perubahan sebesar 0,330 maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan yaitu 0,330.
- Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap prestasi kerja sebesar 0,438 artinya apabila pengembangan karier mengalami perubahan sebesar 0,438 maka

prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan yaitu 0,438

- Pengaruh variabel motivasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 0,425 Ini berarti bahwa secara simultan peningkatan motivasi dan pengembangan karier akan meningkatkan prestasi kerja sebesar satu satuan yaitu 0,425.
- Pengaruh variabel-variabel lain diluar model analisis jalur ini sebesar 0,575.
- Korelasi timbal balik antara variabel motivasi dan pengembangan karier yaitu sebesar 0,427.

Berikut diberikan ringkasan tabel untuk menjawab semua tujuan penelitian berdasarkan pengujian hipotesis:

Tabel 10. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Motivasi (X₁) dan Pengembangan Karier (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama (R ² _{YX₁X₂})
		Langsung	Total	
X ₁	0,330	0,330	10,89%	-
X ₂	0,438	0,438	19,18%	-
E	0,575	0,575	57,50%	-
X ₁ dan X ₂	-	-	-	0,425 = 42,5%

Sumber: Data Primer tahun 2015 (diolah)

Dari hasil pengolahan data program SPSS versi 16 pada sub-struktur 1 maka koefisien jalur yang diperoleh dapat diuji sebagai berikut:

Pengujian secara simultan (keseluruhan)

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 34,008 dengan nilai probabilitas (sig.) = 0,000. Kriteria penolakan hipotesis nol jika nilai probabilitas kurang dari taraf nyata α. Kriteria ini sama dengan

hasil output yang diperoleh dimana nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan.

Selanjutnya nilai R-square = 0,425. Ini memberikan makna bahwa variabel motivasi dan pengembangan karier memberikan sumbangan/kontribusi sebesar 42,5% kepada prestasi kerja. Sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar model regresi yang diperoleh.

Uji Parsial/Individual (Uji t)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t pada tabel (1,645) pada taraf nyata 5% (α ; n-2).

Dari hasil uji t dapat dilakukan pembahasan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

a. Motivasi

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung variabel motivasi adalah 3,780. Oleh karena nilai t hasil perhitungan lebih besar dari taraf nyata 5% ($3,780 > 1,645$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

b. Pengembangan Karier

Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar variabel pengembangan karier adalah 5,016. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari taraf nyata 5% ($5,016 > 1,645$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

Pembahasan

Fahmi (2014:119) bahwa peningkatan motivasi akan mempengaruhi peningkatan produktifitas dan begitu pula sebaliknya. Motivasi yang kuat merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Sehingga motivasi dan pengembangan karier sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja, menurut Handoko (2012: 193) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah motivasi dan prestasi kerja sendiri merupakan salah satu kegiatan dalam pengembangan karier.

Mukijat (2007:134) adalah kegiatan yang paling penting yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk memajukan/mengembangkan kariernya adalah prestasi kerja. Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan organisasi dapat mengembangkan diri secara maksimum. Amelia dan Saridewi. (2010) bahwa peningkatan prestasi kerja selain motivasi dan pengembangan karier dapat dilakukan melalui budaya kerja dan menurut Handoko (2012:193) faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selain motivasi antara lain: kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi dan desain pekerjaan. Sehingga sangat jelas bahwa masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Variabel pengembangan karier lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi dalam hal memberikan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah organisasi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Hasil penelitian ini

juga memperlihatkan bahwa apa yang peneliti temukan sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan, yang mengatakan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Walaupun dilain pihak, masih ada variabel lain yang turut mempengaruhi variabel Prestasi Kerja.

Rekomendasi

Mengacu pada kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini diuraikan beberapa saran yang ditujukan kepada pimpinan dan pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu:

1. Pemberian motivasi harus lebih sering diberikan kepada para pegawai oleh pimpinan sehingga dengan pemberian motivasi akan berdampak dengan peningkatan prestasi kerja dan diberikan *reward* kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.
2. Demikian pula faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan sehingga pengembangan karir tetap selalu ditingkatkan
3. Penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan variabel-variabel lainnya untuk semakin menyempurnakan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ketua tim pembimbing Dr. Hasbullah, M.Si, dan pembimbing anggota Dr. Muh. Nawawi, M.Si, yang telah mencurahkan segenap waktu dan pemikiran, serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia dan Saridewi. 2010. Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kab. Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1, Mei 2010. Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Bogor.
- Fahmi Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. . Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. 2012. BPFE. Yogyakarta
- Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Gava Media. Yogyakarta.
- Hasan Iqbal M.M (2001). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Edisi ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan H. Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Penonngkatan Produktivitas*. Cetakan keenam 2008. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muslim Asep. 2007. *Reformasi Birokrasi Tinjauan Pelaksanaan Otonomi Daerah*. PT. Perca. Jakarta.
- Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*. Cetakan Kelima 2012. Alfabeta. Bandu
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keduapuluh 2012. Alfabeta. Bandung.