

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BALIKPAPAN

Oleh : Sri Wahyuni Suwartiningsih, Joko Sabtohadhi, Farida Mallu

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Tridharma Balikpapan

## *Abstract:*

Regional Water Company (PDAM) of Balikpapan City realizes the importance of the role of employees who are the main movers for the smooth implementation of the tasks of the company. Because it needs to be maintained and maintained by fulfilling their needs and desires.

The multiple regression results show:  $Y = 6.923 + 0.264 X_1 + 0.410 X_2 + e_i$ . The equation of the multiple regression analysis model shows the influence of each independent variable on the dependent variable, which is indicated by the regression coefficients of each independent variable. Regression coefficients of independent variables which are positive means that the independent variable has a direct effect on employee job satisfaction and vice versa.

Simultaneously the independent variables of work motivation and career development have a significant effect on employee job satisfaction where the value of  $F_{Ming} = 35.947$  is greater than  $F_{label} = 3.20$  at the real level below 5%. Then it can be concluded that the first hypothesis proposed in this study is proven to be true, namely, it is assumed that simultaneously work motivation and career development have a significant effect on employee job satisfaction in Balikpapan Regional Water Company

Partially the dominant influence on employee job satisfaction is career development, where the value of  $t_{count} = 2.719 > t_{table} = 1.69973$  with the value of  $Sig\ t = 0.009 < 0.05$ . It means that the second hypothesis proposed in this study is also proven to be true, that is, it is assumed that career development has a significant and dominant effect on employee job satisfaction in Balikpapan Regional Water Company (PDAM)

**Keywords:** *Work Motivation, Work Achievement and Work Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya adalah penggerak organisasi. Organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Dengan demikian harus diterima kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama akan faktor sentral di dalam sebuah organisasi apapun bentuknya. Sumber daya manusia adalah faktor sentral di lingkungan organisasi profit (perusahaan dan industri), non profit (*instansi pemerintah*) dan organisasi berdasarkan kemanusiaan dan pengabdian. Hal ini berarti sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi harus dikelola secara efektif dan efisien, agar menjadi organisasi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi (*Organization behavior*) yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) dan pelaku yang terdapat dalam organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan

berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan perkataan lain keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keandalan dan kemampuan megoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi bersangkutan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau badan usaha sangat ditatkan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga, bagian yang integral dari satu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan paling penting dibandingkan faktor lain. Tanpa adanya pegawai yang handal dan berkualitas, suatu perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Terdapat banyak cara dalam mengelola sumber daya manusia, diantaranya adalah dengan.

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi Seorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Motivasi dalam memaksimalkan hasil kerja yang sebaik-baiknya tidak terlepas dari manusianya.

Organisasi harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Lama motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan insentif. Memotivasi dan menggunakan hal itu sebagai kemungkinan pemberian insentif pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya karena termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, oleh karena itu adalah tugas dari para pimpinan perusahaan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya dengan mencoba mempengaruhi pegawai agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dan pengembangan karir merupakan upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini didukung oleh departemen Personalia atau Departemen Sumber Daya Manusia. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan karirnya.

Pencapaian kinerja pegawai tidak hanya didukung oleh motivasi yang diberikan oleh pihak luar (pimpinan) dan lingkungannya, tetapi hal yang utama berasal dari keinginan masing-masing karyawan yang didukung oleh kemampuan/Ability yang menunjang pegawai untuk mencapai prestasi yang maksimal dalam pekerjaannya. Selanjutnya untuk dapat membuat pegawainya dapat termotivasi dan terus mempertahankan serta memperbaiki kinerjanya maka dibutuhkan faktor-faktor motivasi yang dapat memberikan dukungan dan kepuasan kepada pegawai sehingga mereka dapat terus bekerja dengan baik. Untuk itu penulis melihat ada dua hal pokok yang penting, yaitu mengangkat masalah evaluasi faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, manusia (dalam hal ini pegawai) merupakan aset yang penting dalam organisasi. Dan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan merupakan salah satu perusahaan mengelola sistem penyediaan air bersih di wilayah Kota Balikpapan, PDAM Kota Balikpapan yang mempunyai wewenang untuk melakukan usaha penyediaan dan distribusi serta pelayanan air minum yang bermanfaat bagi masyarakat Balikpapan dan sekitarnya serta melaksanakan kewenangan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat secara

maksimal. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan menyadari pentingnya peranan karyawan yang merupakan penggerak utama guna kelancaran pelaksanaan tugas dari perusahaan tersebut. Karena itu perlu dijaga dan dipelihara dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Pengelolaan pegawai secara efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kerja, untuk itu dibutuhkan suatu kebijakan organisasi dalam usahanya menggerakkan, mengajak, dan mengarahkan pegawai agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Jelas manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi. Meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, peralatan yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga kerja yang handal, mekanisme kerja tidak akan berjalan dengan baik. Namun dilain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan manusia banyak jenisnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan selalu berubah. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan memperoleh hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja berperan dalam mencapai prestasi yang diharapkan. Ketidakpuasan atau tingkat kepuasan yang rendah pada pegawai bisa mengakibatkan ketidak lancaran organisasi karena tidak termotivasinya mereka untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi individu yang juga akan berakibat pada kemajuan organisasi.

Ketidakpuasan karyawan akan dapat mengakibatkan ketidاكلان dalam produksi/proses yang antara lain dapat disebabkan oleh tingginya tingkat keterlambatan dan kesengajaan pegawai, *turnover* pegawai, tindakan sabotase, sebaliknya jika pegawai memperoleh kepuasan dalam bekerja maka akan timbul motivasi diri untuk bertindak dalam mencapai produktivitas yang lebih besar sebagai tolak ukur kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari survei yang telah dilakukan, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang : "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.**"

Adapun tujuan penelitian dilakukan penulis sehubungan dengan perumusan masalah adalah :

1. Untuk membuktikan apakah secara simultan motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.
2. Untuk membuktikan apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.
3. Untuk membuktikan apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

### **Kepuasan Kerja**

Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Umar (2001:36) menjelaskan bahwa "Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya".

Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan contohnya kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya

seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut Handoko (2003:193) kepuasan kerja adalah "Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Kepuasan kerja pegawai secara operasional diukur menggunakan 5 indikator indikator yang diadopsi dari pendapat Wijaya dan Adam, (2001:116) sebagai berikut :

- a. Puas terhadap obyektivitas dalam sistem promosi
- b. Puas dengan sistem administrasi dan kebijaksanaan perusahaan
- c. Puas dengan hubungan sosial dengan rekan kerja
- d. Puas dengan kondisi kerja
- e. Puas dengan kesempatan untuk berkembang

### **Motivasi**

Menurut teori etimologi yaitu ilmu yang mempelajari asal-usul dan perkembangan sejarah bahasa motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja pada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Chung & Meggi son dalam Gomes (2003:177-178) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut :

*Motivation is defined as goal-directed behavior. If concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance.* Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Sedangkan Vance dalam Sudarman (2004:15) mengemukakan pengertian daripada motivasi adalah sebagai berikut : "Perasaan atau keinginan seseorang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-

tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi".

Menurut hasil penelitian Herzberg yang dikutip oleh Gomes (2003:188), faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi adalah:

- 1) Faktor motivasi yang berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja.
- 2) Faktor hygiene yang berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial dan ekstrinsik dari lingkungan kerja.

Motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator yang diadopsi dari pendapat Douglas McGregor dalam Sudarman (2004:38) sebagai berikut :

- a. Adanya kebutuhan dan tuntunan untuk hidup layak
- b. Dorongan untuk berpartisipasi
- c. Suasana atau iklim lingkungan kerja yang sehat
- d. Rasa ingin mencapai tujuan secara cepat
- e. Standar keamanan kerja yang berlaku di perusahaan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir (*career development*) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu jenjang karir. Banyak orang gagal mengelola karir. Sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses besar.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2004:77) bahwa : *Career development from the standpoint of the organization is the personal activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self development.* Salah satu aspek manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir dan hal ini merupakan kelanjutan dari proses perekrutan, penempatan karyawan. Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut McAfee and Cole yang dikutip Noe (2005:266) bahwa : *"Development refer to formal education, job experience, relationship nd assessments of personality and abilities that help employees perform effective in their current or future job and company"*.

Menurut Handoko (2003:125-127) karier mengandung tiga pengertian : Pertama, karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan

(transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih tinggi menurut tanggung jawab, atau ke posisi yang lebih balk dalam menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Kedua, karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karir. Ketiga, karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut Simamora (2004:392) pengembangan karir adalah : "Suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan".

Menurut Ruky (2005:207), agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir dalam organisasi, hal yang dapat mereka tempuh atau para karyawan perlu mempertimbangkan lima faktor antara yaitu :

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
- b. Kepedulian para atasan langsung.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi.
- d. Minat untuk dipromosikan.
- e. Tingkat kepuasan, meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Menurut Handoko (2003:132-134), beberapa kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan meliputi :

- a. Prestasi kerja,
- b. Exposure,
- c. Permintaan berhenti,
- d. Kesetiaan organisasional,
- e. Mentors and sponsors,
- f. Kesempatan untuk tumbuh.

Lebih lanjut Handoko (2003:135) menegaskan antara lain sebagai berikut : Bagi para karyawan yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa adalah lingkungan yang memuaskan. Bila mereka merasa sebagai bagian dari kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan karir dalam organisasi.

Pengembangan karir ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator diadopsi dari pendapat Rivai (2011:274-277) sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. laringan kerja
- d. Pengunduran diri
- e. Kesetiaan terhadap organisasi.

## HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa secara simultan motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.
2. Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.
3. Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

## BAHAN DAN METODE

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Ruhui Rahayu (Ring-Road), Balikpapan, Kalimantan Timur.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan basil yang sesungguhnya dari populasi. Dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Balikpapan, dan diambil sebagai sampel sebanyak 50 orang pegawai. Hasil jawaban 50 pegawai yang dijadikan responden kemudian dipergunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas yang dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuisisioner akan mengukur apa yang ingin diukur. Tetapi tidak semua kuisisioner selalu valid, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan dari kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam Penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. (Umar, 2001:84).

Dengan menggunakan program statistik komputer SPSS versi 21,0 dari Pramesti (2013), maka jika nilai signifikan yang diperoleh untuk

masing-masing item instrumen lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $\text{sig} < 0,05$ ) berarti instrumen tersebut valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari  $\alpha$  ( $\text{sig} > 0,05$ ), berarti instrumen tersebut tidak valid atau tidak sah sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian ini.

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. (Umar, 2001:86). Untuk memperoleh koefisien keterandalan digunakan rumus *Spearman Brown*.

Untuk menentukan instrumen itu reliabiliti atau tidak maka digunakan ketentuan :

- a. Jika  $\alpha$  cronbach  $> 0,6$  berarti variabel penelitian ini reliabel.
- b. Jika  $\alpha$  cronbach  $< 0,6$  berarti variabel penelitian ini tidak reliabel.

### Model Analisis

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linear berganda (Multiple Regression Linier) dan spesifikasi dari model regresi linier berganda menurut Sugiyono (2009:57), sebagai berikut :  $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja Pegawai  
 $b_0$  = Konstanta  
 $X_1$  = Motivasi Kerja  
 $X_2$  = Pengembangan  
 $b_1, b_2$  = Koefisien arah regresi  
 $e_i$  = Variabel pengganggu diluar model

### Uji F dan Uji t

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah model Regresi Linier Berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian. Apabila dari hasil perhitungan ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas

secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Kalau hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$ , ditolak  $H_a$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model Regresi Linier Berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima. Adanya demikian ini dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel tidak bebas.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan, jika memenuhi asumsi klasik uji *Multikolinieritas*, *Heteroskedastisitas*, dan Autokorelasi

### PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Salah satu faktor penting dalam penelitian adalah melihat alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2004:267) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk menentukan suatu item sudah dianggap valid apabila koefisien korelasi pada item tersebut positif dan lebih besar dari korelasi nilai rubel = 0,3044 pada taraf signifikan 5%, N = 40. Dan uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach Alpha. Dari hasil perhitungan komputer dengan menggunakan bantuan program SPSS, didapatkan sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Cronbach Alpha	Hasil
X <sub>1,1</sub>	0,808	0,3610	0,05	0,761	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,445	0,3610	0,05		Valid
X <sub>1,3</sub>	0,877	0,3610	0,05		Valid
X <sub>1,4</sub>	0,503	0,3610	0,05		Valid
X <sub>1,5</sub>	0,635	0,3610	0,05		Valid
X <sub>2,1</sub>	0,719	0,3610	0,05	0,723	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,446	0,3610	0,05		Valid
X <sub>2,3</sub>	0,788	0,3610	0,05		Valid
X <sub>2,4</sub>	0,488	0,3610	0,05		Valid
X <sub>2,5</sub>	0,446	0,3610	0,05		Valid
Y <sub>1</sub>	0,745	0,3610	0,05	0,734	Valid
Y <sub>2</sub>	0,707	0,3610	0,05		Valid
Y <sub>3</sub>	0,728	0,3610	0,05		Valid
Y <sub>4</sub>	0,327	0,3610	0,05		Valid
Y <sub>5</sub>	0,470	0,3610	0,05		Valid

Sumber : Data Di Olah Penulis

Pengujian *Validitas* dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, penggunaan korelasi ini untuk menguji *validitas* dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total yaitu secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi.

Suatu pernyataan dianggap valid apabila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis

= 0,3610 dengan Sig < alpha (0,05), sebaliknya bila koefisien korelasinya lebih kecil dari nilai kritis = 0,3610 dengan Sig > alpha (0,05), maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid atau dinyatakan gugur.

Berdasarkan hasil pengujian r produk momen seperti yang nampak pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel tergantung dapat dinyatakan valid.

Reliabilitas dikatakan baik apabila besarnya alpha mendekati nilai 1, sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian ini dapat diandalkan. Kriteria reabilitas  $\alpha$  (alpha) dikatakan reliabel apabila koefisien  $\alpha$  lebih besar dari 0,60 namun sebaliknya apabila koefisien  $\alpha$  lebih kecil atau kurang dari 0,60 hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi.

Hasil penilaian reabilitas dari variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini menunjukkan koefisien yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel bebas dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Nama Variabel	Koefisien Regresi	Uji Parsial	
		t <sub>hitung</sub>	Sig.
Costanta	6,923	3,975	0,000
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,264	1,949	0,047
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,410	2,719	0,009
<b>R = 0,778</b>		<b>F<sub>hitung</sub> = 35,947</b>	
<b>R Square (R<sup>2</sup>) = 0,605</b>		<b>F<sub>tabel</sub> = 3,20</b>	

Sumber : Regresi Linear Berganda

Berdasarkan kolom unstandardized coefficients hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 6,923 + 0,264 X_1 + 0,410 X_2 + e_i$ .

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing-masing variabel adalah :

Besarnya nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi sehingga pengaruhnya juga tidak sama, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien konstanta  $b_0$  sebesar 6,923 mengidentifikasikan bahwa bila ada variabel motivasi dan pengembangan diri yang mempengaruhi, maka variabel kepuasan kerja pegawai yang dapat dicapai adalah sebesar 0,454.

Hubungan variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,254 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel motivasi sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,254 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir dalam keadaan *ceteris paribus*.

Hubungan variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,410 yang bertanda positif hal ini menunjukkan

bahwa setiap ada penambahan variabel pengembangan karir sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,410 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam keadaan *ceteris paribus*.

### Uji F dan Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji F/ Analisis Of Varians**

Varisbel Peridktor	F	Significant
X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub>	35,947	0,000

Sumber : Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,947 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  tersebut lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  3,20 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yang berarti bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara *parsial* yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Peridktor	Beta	t	Significant
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,337	1,949	0,047
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,471	2,719	0,009

Sumber : Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi variabel X<sub>1</sub> (motivasi kerja) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,949 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,67793 dengan nilai sig.t sebesar 0,047 lebih kecil dan nilai  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (motivasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
2. Hasil analisis regresi variabel X<sub>2</sub> (pengembangan karir) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,719 lebih besar daripada  $t_{hitung}$  sebesar 1,67793 dan nilai sig.t sebesar 0,009 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub>

(motivasi-motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas motivasi kerja dan pengembangan, apabila nilai VIF > angka lima, maka hal tersebut menunjukkan adanya *multikolinieritas* dan sebaliknya. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Variance Inflation Factor**

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	3,562	<b>VIF &lt; 5 tidak terjadi gejala multikolinieritas</b>
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	3,562	

### Sumber : Regresi Linear Berganda

Pada tabel diatas, maka model tidak mengalami gejala *multikolinieritas*. Karena masing-masing variabel motivasi dan pengembangan karir dalam persamaan regresi mengalami perolehan nilai dibawah nilai yang telah ditentukan. Dengan demikian model yang diajukan terbebas dari salah satu penyimpangan asumsi model yaitu *multikolinieritas*.

### Uji Heterokedastisitas.

Pada penelitian ini gejala *heterokedastisitas* dideteksi dengan metode Park. Diketahui apabila  $\beta$  ternyata secara statistik signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi *heterokedastisitas* dalam data yang digunakan.

Sebaliknya jika ternyata  $\beta$  secara statistik tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*. Dari tabel dibawah ini terlihat bahwa 13 tidak signifikan (Sig : > 0,05). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan tidak mengalami gejala *heterokedastisitas*.

**Tabel 6. Pengujian Metode Park**

Variabel Bebas	Beta	Sig	Ket.
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,337	0,05	<b>Beta &lt; 0,05 tidak terjadi gejala heterokedasi sitas</b>
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,471	0,05	

### Sumber : Regresi Linear Berganda

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem *autokorelasi*.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*. Sebagai patokan secara umum :

jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif. Jika D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif. Jika -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dan tabel model *summary*, diperoleh angka DW sebesar 2,646 yang berarti bahwa model regresi tersebut dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Dengan demikian, setelah dilakukan prosedur pengujian asumsi ekonometrika (uji persyaratan BLUE) dapatlah dinyatakan bahwa hasil estimasi regresi berganda dengan nilai-nilai prediktorya seperti yang terlihat pada hasil diatas dapat diterima sebagai model *estimator* yang tidak biasa.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi berganda menunjukkan :  $Y = 6,923 + 0,264 X_1 + 0,410 X_2 + e_i$ . Persamaan model analisis regresi berganda tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel bebasnya. Koefisien regresi variabel bebas yang bertanda positif berarti variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya.
2. Secara simultan variabel bebas motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana nilai F Ming = 35,947 lebih besar dari F label = 3,20 pada taraf nyata dibawah 5%. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu, diduga bahwa secara simultan motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan



3. Secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir, dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,719 > t_{tabel}$  sebesar  $1,69973$  dengan nilai  $Sig\ t = 0,009 < 0,05$ . Berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini juga terbukti kebenarannya yaitu, diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gomes Cardosa, Foustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 2003, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rsd Karya, Jakarta.
- Pramesti, Getut, 2013, *Smart Olah data Penelitian dengan SPSS 21*, Penerbit PT. Elm Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Statistik Untuk penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sudarman, Danim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian. P. Sondang, 2001, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Umar, Husein, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia Dolan*, Organisasi, Edisi 2, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijaya, Indra, Dan Adam, 2001, *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga, Penerbit Sinar Baru, Bandung.