

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN,
PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Empiris pada Kantor KPPN Magelang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:

NAMA : Indra Rendy Prasetyo
NPM : 16.0101.0190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN,
PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Empiris pada Kantor KPPN Magelang)**

**HALAMAN JUDUL
SKRIPSI**



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Indra Rendy Prasetyo

NPM. 16.0101.0190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Empiris pada Kantor KPPN Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

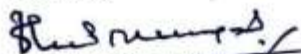
Indra Rendy Prasetyo

NPM 16.0101.0190

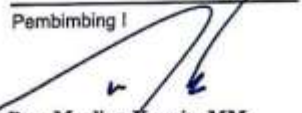
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

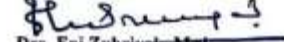

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Pembimbing I


Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing II

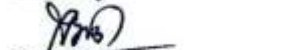
Tim Penguji


Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua


Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM

Sekretaris


Dra. Matjono, M.M

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

01 SEP 2020



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indra Rendy Prasetyo

NPM : 16.0101.0190

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan saya susun dengan judul:

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Empiris pada Kantor KPPN Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi. Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 4 Agustus 2020

Pembuat pernyataan,



Indra Rendy P
Indra Rendy P
16.0101.0190

RIWAYAT HIDUP

Nama : Indra Rendy Prasetyo
JenisKelamin : Laki-laki
Tempat,Tanggal Lahir : Magelang, 13 Agustus 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : JL. Nangka 3 No.16, RT03/RW04 Perumnas
Kalinegoro, Kab. Magelang 56172, Magelang

AlamatEmail : Indrarendy663@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2004-2010) : SD Negeri Kalinegoro 5
SMP(2010-2013) : SMP Negeri 5 Magelang
SMA(2013-2016) : SMA Negeri 1 Mertoyudan
PerguruanTinggi(2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer
UMMagelang

Magelang, 4 Agustus 2020

Peneliti

Indra Rendy Prasetyo

NPM. 16.0101.016

MOTTO

Hiduplah Seperti Pohon Yang Lebat Buahnya

(Abu Bakar As-Siddiq)

Jika Bisa Diimpikan Berarti Bisa Diwujudkan

(Walt Disney)

Tak mungkin merubah arah angin, ubahlah arah layar

(Mardigu Wowiek P)

Siapapun Anda, Anda berhak kaya.

(Mardigu Wowiek P)

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Empiris pada Kantor KPPN Magelang)”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Muljono, MM , selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dra. EniZuhriyah, M.si , selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan mengarahkan dari awal menulis skripsi hingga selesai.

6. Dra. Marlina Kurnia, MM , selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Bapak Slamet Prasetyo & Ibu Idrap Retno Wati selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah danskripsi.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, 4 Agustus 2020
Peneliti

Indra Rendy Prasetyo
NPM. 16.0101.0190

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR & TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	7
A. Telaah Teori.....	7
1. Teori Atribusi	7
2. Prestasi Kerja.....	12
3. Deskripsi Pekerjaan	16
4. Pengembangan Karir	20
5. Motivasi Kerja	25
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	29
C. Hipotesis.....	31
D. Kerangka Konseptual.....	34
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
A. Populasi dan Sampel.....	35
B. Data Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel.....	36

D. Uji Instrumen Data	42
E. Alat Analisis Data.....	43
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Statistik Deskriptif Data.....	48
B. Statistik Deskriptif Responden.....	48
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	49
D. Uji Kualitas Data	51
E. Hasil AnalisisData	54
F. Hasil Pengujian Hipotesis	59
BAB V	63
KESIMPULAN	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Keterbatasan Penelitian.....	63
C. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR &TABEL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 3.1 Uji F.....	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	49
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel.....	50
Tabel 4.4Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.6 Regresi Berganda.....	54
Tabel 4.7 Tabel Anova Uji F	56
Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	57
Tabel 4.9 Tabel Coefficients Uji t.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	67
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner.....	72
Lampiran 3 Hasil Analisis Data.....	76
Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi.....	80
Lampiran 5 t tabel.....	81

ABSTRAK

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Empiris Pada Kantor KPPN Magelang)

Oleh :

Indra Rendy Prasetyo

NPM 16.0101.0190

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor KPPN Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

***Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja,
Prestasi Kerja***

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia menjadi motor penggerak yang menentukan arah organisasi. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh seberapa baik sumber daya manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai.

Prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kinerja seseorang dimana kinerja adalah *output* yang dihasilkan dari pekerjaan orang tersebut. Artinya, kinerja ditunjukkan dalam bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yang tertera pada deskripsi pekerjaan, dan dukungan yang diterima dapat berupa pengembangan karier.

Deskripsi pekerjaan merupakan uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Deskripsi pekerjaan yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, maka karyawan akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Syelviani, 2017) dalam jurnalnya menyatakan deskripsi pekerjaan yang jelas dan dapat dipahami, akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sesuai dengan deskripsi yang telah dijelaskan, sehingga akan memberikan dampak pada kinerja maupun prestasi kerja yang akan dicapai. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susesno, 2012) yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan signifikan mempengaruhi prestasi kerja.

Pengembangan karier merupakan kegiatan peningkatan dan pengembangan kemampuan diri pegawai agar mencapai hasil yang diinginkan. Pengembangan karier yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Pengembangan karier karyawan merupakan salah satu program untuk memperoleh karyawan yang berkualitas melalui salah satu kegiatan pengembangan karier yaitu pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan adanya peningkatan prestasi kerja dan status seseorang dalam jalur karier yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winarto, 2018) yang

menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja merupakan semangat dari dalam diri seorang pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan hasil kerja atau prestasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adanya motivasi kerja yang tinggi menjadikan kualitas kerja pegawai tinggi yang berdampak pada prestasi kerja. Terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya penelitian dari (Habaib, 2017) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kurang mampu menjelaskan hubungannya terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Salama, 2017) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah pada Kantor KPPN Magelang. Dimana kantor tersebut bergerak dibawah pemerintah yang tentunya kesuksesan dan keberlangsungan organisasi sangat diperhatikan mulai dari proses penjabaran tanggung jawab pekerjaan, keberlangsungan karyawan hingga prestasinya tak lepas dari perhatian pusat. KPPN memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan perbendaharaan umum negara. Bisa dibayangkan betapa strategisnya peran KPPN melalui para pegawai maupun karyawannya dalam mengawal proses pembangunan negeri ini. Sebagai upaya memberikan citra

positif terhadap organisasi pemerintahan sangat tergantung kepada upaya-upaya yang dilakukan dalam internal organisasi, salah satunya dengan peningkatan prestasi kerja. Untuk itu dibutuhkan sosok aparatur yang kompeten dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik atau masyarakat secara baik dan memuaskan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti apakah deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan motivasi benar benar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kaitannya pada pegawai (PNS) KPPN yang memiliki peranan strategis dalam negeri ini yang dituntut untuk kompeten dalam menyelenggarakan pelayanan kepada publik.

Fenomena yang terjadi pada kantor KPPN Magelang adalah pada tahun 2019 KPPN Magelang telah ditunjuk sebagai salah satu unit kerja yang akan dinilai oleh Tim Penilai Nasional untuk ditetapkan sebagai unit kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Sebagai upaya menjaga predikat yang telah diberikan tentunya pelayanan yang dilakukan harus maksimal dan bertanggung jawab. Satker dipersilahkan untuk memberikan masukan demi kualitas layanan KPPN yang lebih baik. Dengan adanya predikat WBK dan sebelum adanya predikat WBK yang diperoleh Kantor KPPN Magelang tentu ada perbedaan kinerja dan upaya-upaya yang dilakukan organisasi untuk menjaga predikat tersebut.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian tersebut peneliti bertujuan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Segi Teoritis

Memberikan kontribusi bagi para akademis dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, motivasi kerja dan prestasi kerja.

2. Segi Praktisi

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait hasil penelitian, khususnya pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai teori utama oleh peneliti. Teori atribusi adalah teori yang mendeskripsikan mengenai komunikasi oleh seseorang yang berusaha untuk menilai, menelaah, dan menyimpulkan suatu peristiwa berdasarkan persepsi individu. Teori atribusi menekankan pada bagaimana individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka.

1). Heider, F (1958)

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh (Fritz, 1958). Fritz Heider adalah peneliti pertama yang mengenalkan teori atribusi saat teori-teori belajar dari pendekatan behaviorisme (contohnya teori *operant conditioning*), teori-teori memori dan teori-teori psikoanalisis mendominasi ranah psikologi akademis. Teori-teori tersebut jarang sekali digunakan untuk menjelaskan perilaku manusia. Sebaliknya, melalui teori atribusinya, Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Heider juga merupakan peneliti pertama yang mengkaji tentang proses atribusi khususnya pada bagaimana seseorang membangun sebuah impresi atau kesan bagi orang lain. Menurutnya,

impresi atau kesan ini dibangun melalui tahapan proses yaitu pengamatan perilaku, menentukan apakah perilaku itu disengaja atau tidak, dan mengelompokkan perilaku ke dalam perilaku yang termotivasi secara internal atau eksternal.

Terdapat dua pengertian atribusi menurut Heider, yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.

a. Atribusi sebagai proses persepsi

Menurut Heider, atribusi merupakan inti dari proses persepsi manusia. Lebih jauh Heider berpendapat bahwa manusia terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan berbagai obyek yang ada. Kemudian, berbagai obyek tersebut direkonstruksi secara kognitif agar menjadi sumber-sumber akibat dari pengalaman perseptual. Sebaliknya, ketika orang mencoba untuk membayangkan sebuah obyek, maka mereka akan menghubungkan pengalaman tersebut ke dalam alam pikiran mereka

b. Atribusi sebagai penilaian kausalitas

Ketertarikan Heider pada kognisi sosial telah mengantarkannya pada perumusan atribusi selanjutnya. Menurut Heider, kognisi sosial adalah proses dimana orang merasakan dan membuat penilaian tentang orang lain. Di sinilah kemudian muncul atribusi sebagai penilaian kausalitas yang menekankan pada penyebab orang berperilaku tertentu.

Terdapat dua jenis atribusi kausalitas yaitu atribusi personal dan atribusi impersonal. Yang dimaksud dengan atribusi personal adalah penyebab personal atau pribadi yang merujuk pada kepercayaan, hasrat, dan intensi yang mengarahkan pada perilaku manusia yang memiliki tujuan. Sedangkan, atribusi impersonal adalah penyebab diluar pribadi yang bersangkutan yang merujuk pada kekuatan yang tidak melibatkan intensi atau tujuan. Untuk itu, dalam ranah persepsi sosial, orang akan berupaya untuk menjelaskan terjadinya sebuah perilaku.

2). Jones dan Davis (1965)

Selanjutnya dikembangkan lebih lanjut oleh Jones dan Davis (1965). Jones adalah salah seorang peneliti yang tertarik pada suatu penilaian yang terkadang diberikan oleh seseorang ketika mereka mengamati perilaku orang lain. Inferensi yang dibuat umumnya terkait dengan disposisi orang yang lebih stabil seperti sifat, sikap, dan nilai. Pada tahun 1965, Edward Jones dan Keith Davis mempublikasikan sebuah teori correspondent inference atau inferensi koresponden. Berdasarkan teori inferensi koresponden, kita cenderung menggunakan informasi tentang perilaku orang lain dan efeknya untuk menggambarkan sebuah inferensi koresponden dimana perilaku tersebut dikaitkan dengan karakteristik disposisi atau kepribadian.

3). Kelley, H (1967)

Kelley, H (1967) adalah salah satu ahli yang mengembangkan teori atribusi lebih lanjut yang dikenal dengan model kovarians Kelley. Model ini merupakan teori atribusi dimana orang membuat kesimpulan sebab akibat untuk menjelaskan mengapa orang lain dan diri kita berperilaku dengan cara tertentu. Hal ini berkaitan dengan persepsi sosial dan persepsi diri. Prinsip kovarians menyatakan bahwa sebuah efek dikaitkan dengan salah satu penyebabnya yang mungkin dan berlebihan. Dalam artian bahwa perilaku tertentu dikaitkan dengan potensi penyebab yang muncul pada saat bersamaan. Prinsip ini berguna bila individu memiliki kesempatan untuk mengamati perilaku tersebut selama beberapa kali. Penyebab hasil dapat dikaitkan dengan orang (internal), stimulus (eksternal), keadaan, atau beberapa kombinasi dari faktor-faktor ini.

4). Weiner, B (1974).

Weiner (1974) mengembangkan sebuah kerangka kerja teoretis yang sangat berpengaruh dalam psikologi sosial hingga kini. Teori atribusi yang dikembangkan oleh Weiner lebih menekankan pada pencapaian. Menurut Weiner, faktor-faktor penting yang mempengaruhi atribusi adalah kemampuan, upaya atau usaha, kesulitan tugas, dan keberuntungan.

5). Luthas (2005)

Luthas (2005) menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

6). Robbins dan Judge (2008)

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan uraian dari suatu sebab dan akibat dari sikap suatu individu, pertama-tama individu tersebut akan mencoba menilai dan menentukan perilaku tersebut muncul dan disebabkan secara internal dan eksternal. Perilaku yang dipengaruhi dari dalam diri individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara internal, sedangkan perilaku yang dipengaruhi dari luar individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara eksternal dengan kata lain seseorang berperilaku bukan berdasarkan keinginan dari diri sendiri melainkan karena keadaan yang tidak dapat dikontrol oleh diri individu maupun karena adanya suatu desakan yang diterima oleh individu tersebut.

Maka dari itu, pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan sebab dan akibat dari suatu tindakan yang dilakukan. Disini prestasi kerja adalah sebagai akibat dari suatu sebab atau tindakan yang telah dilakukan atau diterapkan kepada karyawan dari faktor internal. Prestasi kerja dalam penelitian ini dinilai dari kemampuan dan kinerja sumber daya manusia atau karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan adanya dukungan dari organisasi yang kemudian mampu untuk memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga sebagai akibatnya organisasi tetap bisa bertahan dan berkelanjutan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan dari hasil kinerja seseorang dimana kinerja adalah *output* yang dihasilkan dari pekerjaan orang tersebut. Artinya, kinerja ditunjukkan dalam bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

(Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) mengatakan

bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

(Hasibuan, 2015) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja, (Mangkunegara, 2015), menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan

lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Manfaat Prestasi Kerja diantaranya menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.

- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Tujuan Prestasi Kerja Menurut (Hasibuan, 2015) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan serta pegawai . Manfaat prestasi kerja adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku

- bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan si masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
 - 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
 - 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 - 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
 - 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*jobdescription*).

3. Deskripsi Pekerjaan

Jobdescription (uraian pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. “Rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan” (Siswanto, 2002).

Uraian pekerjaan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan

fakta yang ada. Penyusunan uraian pekerjaan adalah sangat penting, terutama untuk menghindarkan terjadinya perbedaan pengertian, menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang setiap jabatan.

Tujuan dari deskripsi pekerjaan adalah uraian pekerjaan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pemegang jabatan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh pemegang jabatan. Uraian pekerjaan menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pemegang jabatan. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pemegang jabatan yang bersangkutan menjadi *overreacting*.

Sebuah uraian pekerjaan tidak perlu dibatasi untuk menjelaskan situasi saat ini, atau pekerjaan yang saat ini diharapkan, tetapi juga dapat menetapkan tujuan untuk apa yang mungkin dicapai di masa depan.

Fungsi dari *Jobdescription* di dalam setiap organisasi memiliki fungsi yang berbeda. Hal ini ditentukan berdasarkan jabatan masing-masing. Pembagian fungsi *jobdescription* menurut (Dessler, 2011), dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Atasan : uraian pekerjaan digunakan untuk mengoptimalkan peran dan tanggung jawab bawahan.

- 2) Pimpinan organisasi: uraian pekerjaan untuk dapat memimpin dan memberikan motivasi agar pemegang jabatan menghasilkan kinerja optimal.
- 3) Pemegang jabatan: uraian pekerjaan sebagai panduan dan pedoman kerja serta mengetahui apa yang harus dilakukan dan diharapkan dari organisasi.
- 4) Perekrut: uraian pekerjaan digunakan untuk mengetahui kandidat yang tepat dan paling cocok sesuai kebutuhan jabatan. Dengan memahami uraian pekerjaan seorang perekrut dapat memahami apa tuntutan jabatan yang diperlukan sehingga lebih mudah mencari atau menilai jenis orang yang bagaimana yang sesuai memegang jabatan tersebut.
- 5) *Trainer*: uraian pekerjaan digunakan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan bagi pemegang jabatan dan untuk menentukan jenis pelatihan apa yang dapat membantu pemegang jabatan agar lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 6) Perencana Karir (*SuccessionPlanner*): uraian pekerjaan digunakan untuk menempatkan individu sesuai dengan peran, tanggung jawab dan kebutuhan organisasi serta menata jabatan-jabatan yang ada agar setiap pemegang jabatan memiliki arah yang jelas
- 7) Perencanaan dan Pengembangan Organisasi (*Organization Development &Planner*): uraian pekerjaan berfungsi membuat perencanaan pengembangan organisasi yang membutuhkan pemahaman tentang jabatan dan jenis peran / tanggung jawab yang

diperlukan untuk menyusun perencanaan pengembangan organisasi yang ada saat ini untuk menghadapi tantangan baik dari segi internal maupun eksternal.

- 8) *JobEvaluator*: uraian pekerjaan berfungsi untuk memberikan bobot jabatan dan membandingkan jabatan lain di dalam organisasi.

Unsur-unsur dari *jobdescription* menurut Hasibuan (2010), menyatakan bahwa uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan seperti rektor, dekan, dosen atau kepala bagian administrasi
- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan sebaiknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
- 3) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat, mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, sebaiknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi dan aktivitas utamanya.

- 6) Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan mana si petugas akan dipromosikan.

4. Pengembangan Karier

Pengembangan karier penting dilakukan oleh organisasi, karena karier perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga menambah semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Sagala, 2016), menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut (Siagian, 2015) pengembangan karier merupakan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Sedangkan menurut (Soedarso, 2015) pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Manfaat pengembangan karier adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karier yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier menurut (Rivai, 2016) adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karier yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karier pun biasanya tujuan karieryang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan kariernya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan.

Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat- nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan kariernya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan kariernya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencanakariernya.

Bentuk pengembangan karier pada dasarnya bergantung pada jalur karier menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. Bentuk pengembangan karier yang dapat dilaksanakan menurut (Nitisemito, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3) Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau

status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4) Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Tujuan dari pengembangan karieryang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam (Mangkunegara A. P., 2017)adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Mengaitkan analisis dari keseluruhan pegawai Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
- 10) Mengaitkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat dari dalam diri seorang pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan hasil kerja atau prestasi kerja. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai

dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Jenis-Jenis Motivasi kerja, motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Menurut (Winardi, 2016) motivasi kerja dapat bersifat negatif dan positif, adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxietyreductingmotivation*) atau “pendekatan wortel” (*thecarrotapproach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan

- 2) Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “ pendekatan tongkat pemukul” (*thestickapproach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja, terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (Aswan, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- 2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- 3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

- 4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan

terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan dan manfaat motivasi kerja, terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut (Hasibuan, 2015) antara lain sebagai berikut

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Sarsono, Y.Djoko Suseno (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, dan Pengembangan karier terhadap Prestasi kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan sebanyak 97 orang. Analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan, memoderasi pengaruh pekerjaan kepuasan pada kinerja deskripsi pekerjaan karyawan, tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karier pegawai pengembangan Bupati UPTD Grobogan.
2. Salama, Hasmin, Muh.Natsir (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai, alat analisis yang digunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Pelatihan, motivasi kerja, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

3. Syelviani ,Meilisa (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Deskripsi pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. Sampel yang digunakan adalah pegawai kantor Camat Tembilahan yang berjumlah 30 orang. Alat analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor camat Tembilahan dengan nilai *adjusted R square* 72% yang artinya sebanyak 28% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Habaib, Futum (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 59 orang. Alat analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) merupakan faktor yang paling dominan, secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel lainnya yaitu motivasi (X2), kurang mampu memprediksi atau menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Marpaung Irene, Winarto (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh pengembangan karier terhadap penilaian prestasi kerja (studi pada PT. PLN PERSERO wilayah sumatra utara. Sampel yang digunakan adalah karyawan sebagai responden penelitian sebanyak 126 orang dengan menggunakan teknik *accidentalsampling*. Alat analisis

yang digunakan analisis regresi linier. Hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

6. Baharudin Efendi Damanik (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru, Variabel komitmen guru secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru, Variabel motivasi dan komitmen guru secara simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja

Deskripsi pekerjaan yang jelas dan dapat dipahami, akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sesuai dengan deskripsi yang telah dijelaskan, sehingga akan memberikan dampak pada kinerja maupun prestasi kerja yang akan dicapai. Deskripsi pekerjaan yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, maka pegawai akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan. Informasi pekerjaan yang tertuang pada deskripsi pekerjaan apabila dipahami dan dilaksanakan dengan baik akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik, (Susesno, 2012).

Dengan begitu deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Susesno, 2012) yang menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan dengan hipotesis alternatif yang pertama (H1) sebagai berikut:

H1. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Pengembangan karier terhadap Prestasi Kerja

Jika dilihat dari faktor organisasi, organisasi yang ingin berkembang juga harus memperhatikan perkembangan pegawainya agar pegawai dapat memaksimalkan dirinya ditempat dimana ia kerja. Pengembangan karier adalah kegiatan peningkatan dan pengembangan kemampuan diri pegawai agar mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi yang ingin berkembang juga harus memperhatikan perkembangan karier pegawainya agar pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya. Dengan melakukan pengembangan karier, maka kemampuan pegawai akan meningkat dan berkembang. Sehingga kemampuan tersebut akan mendasari pegawai dalam meningkatkan dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Marpaung Irene, Winarto 2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan dengan hipotesis alternatif yang pertama (H2) sebagai berikut:

H2. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

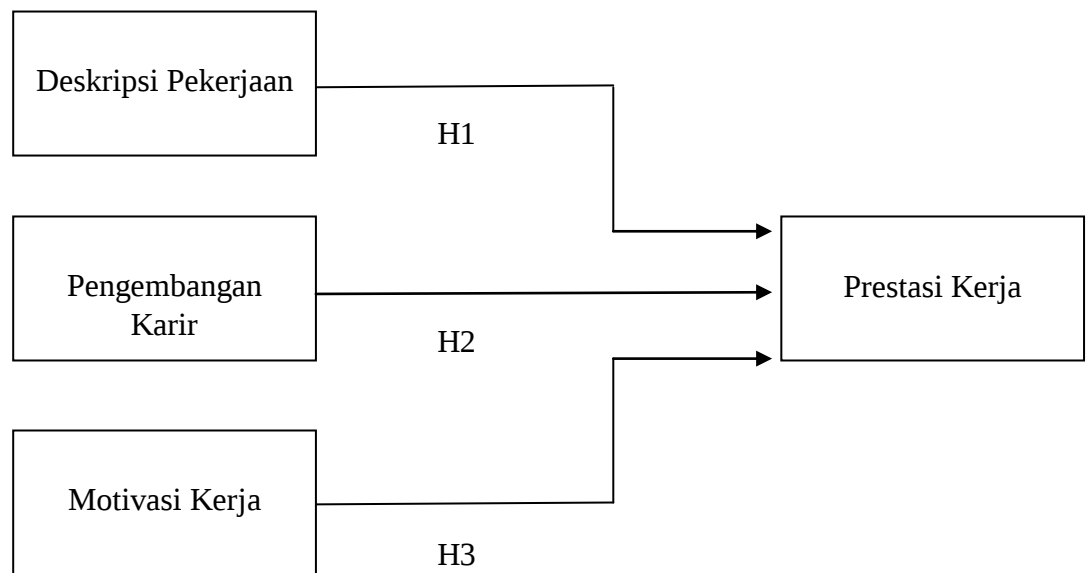
Motivasi kerja merupakan semangat dorongan dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi kerja mendorong seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik yang memberi dampak pada kinerja yang semakin baik dan diwujudkan dengan prestasi kerja yang semakin baik pula. Hal ini diperkuat oleh penelitian. (Salama, Hasmin, Dan Muh.Natsir 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Akan tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian dari (Habaib, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja kurang mampu menjelaskan hubungannya terhadap prestasi kerja.

Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan dengan hipotesis alternatif yang pertama (H3) sebagai berikut:

H3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah model atau bagian dari suatu hubungan permasalahan yang perlu untuk diteliti berdasarkan argumen pribadi dari peneliti agar mendukung hipotesis yang akan diungkapkan. Dibawah ini adalah sebuah bagan kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut(Sugiyono., 2017)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai PNS kantor KPPN Magelang yang berjumlah 46 pegawai.

Menurut (Sugiyono., 2017)sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probababilistic sampling* atau pemilihan non random sedangkan untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 40 pegawai dengan kriteria jabatan eselon pelaksana dari total populasi pegawai di Kantor KPPN Magelang. Penentuan jumlah sampel penelitian ini memenuhi syarat sesuai dengan pendapat(Roscoe, 1975) dalam (Uma Sekaran, 2006) mengatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian.(Roscoe, 1975)dalam (Uma Sekaran, 2006) juga

berpendapat bahwa dalam penelitian multivariate, ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil kuesioner responden. Sumber data primer didapat dari responden Pegawai Kantor KPPN Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan persepsi responden atau pegawai terhadap pencapaian hasil kerja berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Hasibuan, 2015) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan merupakan persepsi responden atau pegawai terhadap uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing. Indikator deskripsi pekerjaan menurut (Hasibuan, 2015) adalah:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.

- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
- 3) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas utamanya.
- 6) Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas dipromosikan dan ke jabatan si petugas akan dipromosikan.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan persepsi responden atau pegawai terhadap kesempatan untuk berkembang dalam meningkatkan kemampuan dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai rencana karier. Menurut (Siagian, 2015) menyatakan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarier

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau

sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan kariernya.

5) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat

mencapai tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi responden atau pegawai terhadap faktor-faktor yang ada dalam diri yang dapat menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan memiliki dampak yang banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Indikator motivasi kerja menurut (Rivai V. d., 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need Achievement*) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need Affiliation*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama

3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Needfor Power*) terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
- b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
- c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali I. , 2018). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid. Analisis faktor seperti CFA membutuhkan

terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari *Barlett's Test* $< 0,50$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghiselli *et al*, dalam (Jogiyanto, 2017) reliabilitas adalah suatu pengukur sebagai seberapa besar variasi tidak sistematis dari penjelasan kuantitatif dari karakteristik-karakteristik suatu individu jika individu yang sama diukur beberapa kali. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alfa *cronbach*).

Menurut (Ghozali I. , 2018) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel

dependen(Ghozali I. , 2018).Variabel independen meliputi variabel Deskripsi Pekerjaan, Pengembangan Karier dan Motivasi kerja. Variabel dependen meliputi variabel Prestasi Kerja.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan model sebagai berikut:

Persamaan regresi model I:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Prestasi Kerja

X 1: Variabel Deskripsi pekerjaan

X2: Variabel Pengembangan Karier

X3: Motivasi Kerja

α : Konstanta

β_1 - β_3 : Koefisien regresi

e : *Error term*

Hasil dari analisis yang dihitung berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila hasil dari analisis tersebut sama-sama mengalami kenaikan atau sama-sama turun atau searah, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif begitu juga sebaliknya.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

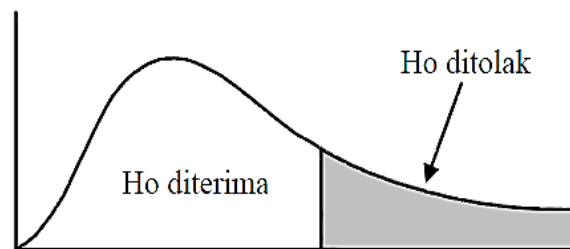
Dalam kenyataan nilai R^2 dapat berilai *negative*, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol (0). Secara sistematis jika nilai $R^2=1$, maka $R^2=1$ jika nilai $R^2=0$, maka $R^2=(1-k)/(n-k)$. Jika $k>1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2018).

3. Uji F (*Goodness Of Fit Test*)

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*) model penelitian. Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah bagus atau tidak. Menurut (Ghozali I. , 2018) uji F statistik pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Menentukan F tabel dilakukan dengan

menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1)= $k-1$ dan derajat kebebasan penyebut (df_2)= $n-k$ dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan dengan kriteria:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (fit).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (tidak fit).



Gambar 3.1 Uji F

4. Uji t

Uji t adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t\text{ test} = \frac{\beta}{SE(\beta)}$$

β : Koefisien regresi variabel independen 1

$SE(\beta)$: Standar eror variabel independen 1

Hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta=0$, berarti tidak ada pengaruh variabel antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) *Level ofsignificance* 0,05
- 2) Derajat keabsahan $df:n-k$
- 3) Uji dua sisi

Kesimpulan pengujian :

- 1) Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara individual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor KPPN Magelang.
2. Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor KPPN Magelang.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor KPPN Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel deskripsi pekerjaan, pengembangan karier, dan motivasi kerja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan, Kepuasan Kerja, dll.
2. Hanya menggunakan tiga variabel independen untuk memprediksi variable dependen.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi Kantor KPPN Magelang

- 1) Bisa dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan masalah SDM.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan, Kepuasan Kerja, dll.
- 2) Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan, instansi lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara., 2015., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alex S. Nitisemito. 2014. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. (2011). Human Resource Management: Global Edition. Pearson.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2012. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta..
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Intepersonal Relations*. New York: Wiley.
- Jogiyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Jones, E & Davis, K. (1965). *Attrybuton Theory*. Nrew York: McGraw Hill Inc.
- Kelley, Harold H. (1967). *Attrybuton Theory in Social Psycology*. Nebraska Symposium on Motivation , Vol 15, 1967,192-238.
- Lunthas, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition* .Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas, PT. Remaja RosdakaryaOffset, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada..

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston.
- Roscoe, 1975, dikutip dari Uma Sekaran, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*, edisi 25. Alfabeta, Bandung.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.