

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, TINGKAT PENGHARGAAN, PELATIHAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA SURABAYA WONOCOLO

¹⁾ Binti Wahyuni, ²⁾ Sri Rahayu, ³⁾ Yourini Erawati

Email : sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Permasalahan mengenai kinerja merupakan masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir, tingkat penghargaan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan. Responden pada penelitian ini berjumlah 63 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikasinya dari keempat dari variabel tersebut diatas lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.

Kata kunci :Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kinerja

Pendahuluan

Pajak dari perspektif ekonomi dipahami sebagai beralihnya sumber daya dari sektor privat kepada sektor publik. Pemahaman ini memberikan gambaran bahwa adanya pajak menyebabkan dua situasi menjadi berubah. Pertama, berkurangnya kemampuan individu dalam menguasai sumber daya untuk kepentingan penguasaan barang dan jasa. Kedua, bertambahnya kemampuan keuangan negara dalam penyediaan barang dan jasa publik yang merupakan kebutuhan masyarakat.

Sementara pemahaman pajak dari perspektif hukum menurut Soemitro merupakan suatu perikatan yang timbul karena adanya undang-undang yang menyebabkan timbulnya kewajiban warga negara untuk menyetorkan sejumlah penghasilan tertentu kepada negara, negara mempunyai kekuatan untuk memaksa dan uang pajak tersebut harus dipergunakan untuk penyelenggaraan pemerintahan. Dari pendekatan hukum ini memperlihatkan bahwa pajak yang dipungut harus berdasar undang-undang sehingga menjamin adanya kepastian hukum, baik bagi fiskus sebagai pengumpul

pajak maupun wajib pajak sebagai pembayar pajak.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Prestasi kerja sangat berperan penting dalam tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggungjawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Setiap orang/ pegawai mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya yang dimiliki seorang pegawai menumbuhkan gairah serta semangat kerja umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Kerja pegawai merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu pegawai digunakan untuk bekerja. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih. Semakin akurat melaksanakan fungsinya, semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan dan keandalan sebagai manusia. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para pegawai akan mendorong untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap anggota akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Di samping sistem

imbalan, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem karir yang tidak jelas juga merupakan sumber ketidakpuasan pekerjaan.

Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik di masa depan. Ketidakpuasan kerja dapat pula ditimbulkan oleh isi dari pekerjaan itu sendiri, misalnya seseorang yang tidak menyukai berhadapan dengan orang banyak justru diberikan jabatan pada *public relation*, orang yang tidak suka dengan pekerjaan yang berhubungan dengan angka ditempatkan pada bagian anggaran atau perencanaan dan keuangan, tentu saja hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor pengaruh lain yang perlu dipertimbangkan adalah konteks pekerjaan atau lingkungan pekerjaan seperti, gaya kepemimpinan penyelia, hubungan dengan rekan kerja, dan lain-lain.

Semua faktor di atas akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada 4 variabel saja yaitu Pengembangan Karier, Tingkat Penghargaan, Pelatihan, Kondisi Kerja, dan Prestasi Kerja. Lokasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo dengan pertimbangan bahwa sebagai pendorong bagi pegawai untuk bekerja disebabkan adanya tingkat penghargaan dan kondisi kerja dalam rangka memenuhi suatu kebutuhan maupun untuk mencapai sebuah tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir, tingkat penghargaan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.

Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Pengertian Pengembangan Karir

Salah satu dorongan seorang karyawan bekerja dalam satu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju dan salah satu bentuk kemajuan yang ingin diarah adalah keberhasilan

dalam karir. Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Mondy (1987;377) mengemukakan pengembangan karir adalah "Career development is the outcomes emanating from the interaction on individual career planning and institutional career management process"

Bernardin & Russell (1993;340) mengatakan bahwa: *Career development is a formal, organized planned effort to achieve a balance between individual career needs and organizational workforce requirements*. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah interaksi antara perencanaan karir individual dengan perencanaan karir manajemen perusahaan. Dimana pengembangan karir yang dilakukan perusahaan pada umumnya dimaksudkan untuk mengembangkan dan mendidik karyawan untuk memenuhi kebutuhan.

Salah satu dorongan seorang karyawan bekerja dalam satu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju dan salah satu bentuk kemajuan yang ingin diraih adalah keberhasilan dalam karir. Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Oleh karena itu untuk memenuhi keinginan para karyawan tersebut, perusahaan harus melakukan program pengembangan karir secara efektif, sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja tinggi dan meningkat.

Davis (1996: 77) mengemukakan pengertian pengembangan karir sebagai berikut: "Career development is those personal improvement one undertakes to achieve a personal career plan" Martoyo (1997,410) mengatakan bahwa : "pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan".

Pengertian Tingkat Penghargaan

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan

pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya kalau pegawai melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika mempersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebagai penjelasan, penghargaan semacam hadiah atau apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

Pengertian Kondisi Kerja

Pengertian kondisi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) adalah "semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja".

Sedangkan menurut Agus Darma (2000:105) "kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung". Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2000:21) “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya”.

Menurut Stewart and Stewart, 1983: 53 : Kondisi Kerja adalah *Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.* yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Menurut Newstrom (1996:469) *Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work.* yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja..

Pengertian Pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi

proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. Moekijat (1993:3) juga menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”. Pernyataan ini didukung Yoder (1962:368) yang mendefinisikan kalau kegiatan pelatihan sebagai upaya mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan dengan cara instruksi, berlatih, dan sikap disiplin.

Setelah mengetahui pengertian tentang manajemen dan manajemen sumber daya manusia, maka kini peneliti kan menguraikan mengenai pengertian tentang pelatihan dan hal-hal yang tercakup di dalamnya guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh dari konsep yang digunakan ini, adapun pengertian pelatihan itu sendiri menurut Nitesemito (1996:2) adalah sbb:

“Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”.

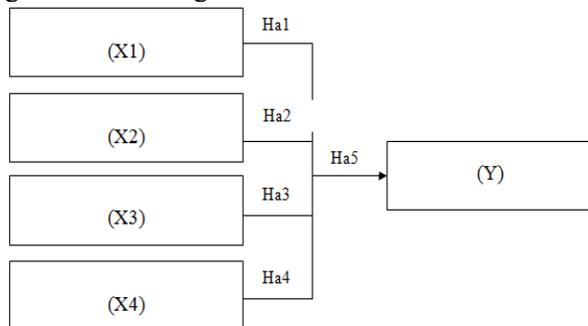
Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky : 2002) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada 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 (Hasibuan, 2003:94).

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan

Berdasarkan latarbelakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tujuan penelitian didukung dengan tinjauan mengenai gaya kepemimpinan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir, tingkat penghargaan, pelatihan dan kondisi kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.
2. Variabel pengembangan karir, tingkat penghargaan, pelatihan dan kondisi kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.
3. Variabel tingkat penghargaan yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan tersebut menjelaskan hubungan antar variabel melalui hipotesis dan secara umum data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-

angka yang dihitung melalui uji statistik. Adapun sampel dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo yang berjumlah 63 orang dengan teknik pengambilan *sampling purposive*. Teknik ini menentukan sampel penelitian karena telah diketahui bahwa sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian atau sifat-sifat tertentu yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian (Poerwanti : 1998).

Instrumen pengukuran dan definisi Operasional

Untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif, sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis Regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dan independen.

Pengembangan Karir adalah Peningkatan kemampuan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai perencanaan karir. Adapun indikatornya adalah Pilihan bersifat jabatan, Pilihan organisasional, Pilihan penugasan kerja, Pilihan Pengembangan diri, Manajemen Karir, Rekrutmen dan seleksi, Alokasi sumberdaya manusia dan Penilaian dan evaluasi

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh sekolah kepada guru dan pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang), dengan indikator yang meliputi Material (upah, gaji, insentif, bonus) dan Non Material (jam kerja yang luwes, pekerjaan yang lebih menantang)Pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam

sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. Adapun indikatornya adalah Diklat Perjenjangan dan Diklat Khusus Teknis operasional. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan ketrampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi.

Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Pengertian kondisi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Sedangkan menurut Agus Darma (2000:105) “kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka. 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 (Hasibuan, 2003:94). Prestasi kerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja pegawai. Adapun indikator variable ini meliputi Kualitas Pekerjaan dan Inisiatif.

Uji Measurement model

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid/ sah, sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai alpha cronbach melebihi 0,06. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau handal

Uji Kesesuaian Model

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Hasil menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $\text{sig} > 0.05$ maka data penelitian dapat dikategorikan berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan

yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikansi atau nilai probabilitas adalah $sig > 0.05$ maka model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisa Hasil

Setelah dilakukan pengujian terhadap uji asumsi klasik dan dari hasil tersebut data yang digunakan memenuhi syarat, maka analisis dapat dilanjutkan dengan uji regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical program for social science*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6.1 Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-5,159	1,459		-3,536	,001			
Pengembangan Karir	,171	,073	,177	2,321	,024	,838	,291	,095
Tingkat Penghargaan	,477	,092	,437	5,186	,000	,911	,563	,211
Pelatihan	,152	,068	,135	2,246	,029	,733	,283	,092
Kondisi Kerja	,419	,103	,297	4,065	,000	,867	,471	,166

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = - 5,159 + 0,171 X_1 + 0,477 X_2 + 0,152 X_3 + 0,419 X_4$$

Uji T (Pengujian secara Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat peranan tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian koefisien korelasi parsial menggunakan uji t(t-test)yaitu dengan melihat nilai probabilitas pada tiap-tiap

variabel bebas. Dari hasil uji t didapat hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0.024 < 0.05$ maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
- Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < 0.05$ maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel Tingkat Penghargaan (X2) terhadap prestasi kerja pegawai.
- Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0.029 < 0.05$ maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel Pelatihan (X3) terhadap prestasi kerja pegawai.
- Berdasarkan hasil penelitian uji t, nilai probabilitasnya sebesar $0.000 < 0.05$ HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel Kondisi Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung 135,866 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel bebas yang meliputi : Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,951 atau 95.1 % yaitu mendekati 1. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel bebas motivasi yang meliputi: Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) terhadap Prestasi Kerja (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi simultan (R²) adalah sebesar 90,4 % artinya bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi :

Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4). Sedangkan sisanya sebesar 9,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut :

- a. Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada faktor bebas yaitu Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) diiringi dengan perubahan kenaikan faktor terikat yaitu Prestasi Kerja (Y)
- b. Pada hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliable. Dari hasil-hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Prestasi Kerja (Y).
- c. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa faktor Tingkat Penghargaan (X2) merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi faktor terikat yaitu kinerja Pegawai (Y).
- d. Pada pengujian dengan uji t maupun dengan uji F diketahui bahwa faktor bebas yaitu yaitu Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) baik secara parsial maupun secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu Prestasi Kerja (Y)

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Dari hasil pengujian secara parsial dengan uji t, maka nilai uji t hitung untuk variabel Pengembangan Karier (X1) adalah sebesar 2.321 dan nilai signifikansinya adalah 0,024. Variabel Tingkat Penghargaan (X2), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,185 dan nilai signifikasinya adalah 0,000.

Variabel Pelatihan (X3) nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,24 dan nilai signifikasinya adalah 0,029 sedangkan kondisi Kerja (X4), nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,065 dan nilai signifikasinya adalah 0,000. Nilai signifikasinya dari keempat dari variabel tersebut diatas lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.

2. Hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 135,866. nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (x1), Tingkat Penghargaan (x2) Pelatihan (x3) dan Kondisi Kerja (x4) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.
3. Dari hasil tabel diatas, ternyata variabel Tingkat Penghargaan (X2), memiliki koefisien korelasi parsial tertinggi yaitu sebesar 0.563 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. oleh sebab itu dikatakan bahwa variabel Tingkat Penghargaan (X2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Wonocolo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diperlukan adanya dorongan/ motivasi serta disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Dorongan atau motivasi tersebut dapat berupa material maupun moril sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja dan kinerja.

Dengan adanya rangsangan dan dorongan maka para karyawan merasa disiplin kerja pada dirinya diperhatikan, sehingga karyawan akan merasa lebih berpengaruh dan bersemangat dalam kerja di dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya itu.

- Selain itu juga perlu diadakan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan karir . Bagi para karyawan yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan mereka dapat tetap siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2011. Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta, Bandung.

Atmodiwirio, S. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Ardadizya Jaya, Jakarta

Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Indeks.

Dessler, Gary. 2010 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Indeks.

Dharma, Agus. 1991. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Pers.

Diab, Salah M, Musa T Ajlouni, 2015, The Influence Of Training On Employee's Performance, Organizational Commitment, And Quality Of Medical Services At Jordanian Private Hospitals, International Journal Of Busniness And Management, Vol.10, No.2, P.117-127

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Ida, N.H, Margono, S, Solimun, 2013, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pegawai, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11, No.4, Desember 2013.

Kunartinah, 2012, Pengaruh Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Mediasi, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Universitas Stikubank, Vol 17, No 1, Hal 74-84.

Malayu, Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi : Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, Drs. M.Si. Psi., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, cetakan ketujuh, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu, .2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu..2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Bandung: PT. Refita Aditama.

Mangkunegara, Prabu. 2009 .Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Marlia, Elfina, 2013, Pengaruh Program Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. INTI (Persero) Bandung, Skripsi, Universitas Widyatama Bandung.

Mathis. Jackson. 2006. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.

Meliya,Siti, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. AS Wijaya Gedangan Sidoarjo, Skripsi tidak dipublikasikan, STIE Mahardhika Surabaya.

Mondy, Wayne. 2008. Human Resource Management. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : Erlangga.

Mukhlisoh, Nihatul, 2013, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MTS Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.

Nasrudin, Endin. 2010. Psikologi Manajemen.

- Jakarta : CV. Pustaka Setia.
- Nursanti, Aldila, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai CV Kedai Digital Yogyakarta, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pardede, Ratlan, Prof.Dr., Reinhard Manurung, ST.,MM., 2014, Analisis Jalur (Path Analysis), Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Penerbit kamus bahasa Indonesia, 2015, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. PT Elex Media Komputindo.
- Pribadi, Aryo Teguh, Hamid, Djamhur, Mukzam, Mochamad Djudi, 2014, Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Kota Malang), Jurnal Manajemen, Universitas Brawijaya Malang, Vol 3, No 2, Hal 261-272.
- Purnomo, Hadi. 1982. Pelatihan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahmatika, Ika, 2014, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor), Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Jakarta.
- Riani, Siska, 2011, Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai, Skripsi, Universitas Bengkulu.
- Ridwan dan Kuncoro, Engkos A., 2011. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur), Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal. 2009. Islamic Human Capital. Buku 1. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi
- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya, Utami, Hamidah Nayati, Hakam, Moehammad Soe'oed, 2014, Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang), Jurnal Manajemen, Universitas Brawijaya Malang, Vol 1, No 2, Hal 12-22.
- Rulirianto dan Nurjahyani, Fulchiss. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Malang : PSAP Politeknik Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Yogyakarta, Penerbit BP.STIE YKPN.
- Sultana, Afshan, Sobia Irum, Kamran Ahmed, Nasir Mehmod, 2012, Impact Of Training On Employee Performance: a study Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol.4, No.6, P.646-661.
- Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit CAPS.
- Swasto, Bambang. 2003. Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dan Imbalan). FIA UB, Malang.
- Wibowo, 2013, Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Yogatama, Yanuar, 2013, Analisis Pengaruh Program Pelatihan Pegawai dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Studi Kasus pada PT. BTN (Persero) Tbk, KCU Tanggerang, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

12. Jakarta : Salemba Empat.

