

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP PERENCANAAN KARIR DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II

Supar Wasesa
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
suparwasesa@fe.uisu.ac.id

ABSTRACT

The problem formulation in this study is how intrinsic motivation affects the employee's career planning. How to influence professional commitment to employee career planning. How to influence intrinsic motivation towards employee performance. How to influence the profession commitment to employee performance. How to influence the profession commitment to employee performance. The purpose of this research is to know and analyze the influence of intrinsic motivation towards employee career planning. To know and analyze the influence of professional commitment to employee career planning. To know and analyze the influence of intrinsic motivation to employee performance. To know and analyze the influence of professional commitment to employee performance. To know and analyze the influence of professional commitment to employee performance. The samples in this study amounted to 82 employees. The data analysis techniques in this study used descriptive analysis and track analysis (path analysis). The results of this study explained that the direct influence of the intrinsic motivation variable towards employee career planning is 0.123. The direct influence of the profession commitment to career planning officers amounted to 0.338. Direct influence of intrinsic motivation variable to employee performance of 0.273. Direct influence of professional commitment variable to 0.518 employee performance. Direct influence of career planning variables to employee performance of 0.273. The indirect influence of the motivation variable is intrinsic to performance through employee career planning of 0.074. Effect of indirect variables of the profession commitment to performance through employee career planning of 0.141. The total effect of an intrinsic motivation for variable performance through employee career planning is 0.347. The total effect of a professional variable commitment to performance through employee career planning is 0.791.

Keywords: intrinsic motivation, professional commitment, career planning, performance

1. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu organisasi pemerintahan, Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II (BWS) merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berperan sebagai pengelola sumber daya air di wilayah sungai meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, waduk, danau, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak serta pantai. Guna menjalankan tugas tersebut, maka Kantor BWS Sumatera II harus didukung dengan adanya pendanaan, sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang

memadai. Dapat dikatakan bahwa Kantor BWS Sumatera II masih perlu ditunjang dengan pendanaan, sarana prasarana dan SDM aparatur yang memadai tersebut sehingga kinerja pegawai optimal, serta merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi sebagai *creator* (pemikir), *Planner* (perencana) dan pengendali aktivitas organisasi.

Pentingnya kinerja pegawai yang optimal dalam mensukseskan program kerja Kantor BWS Sumatera II semakin dirasakan. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Hasil observasi terlihat bahwa pegawai memiliki kinerja belum optimal. Jadi guna meningkatkan

kinerja pegawai agar dapat optimal maka diperlukan suatu *planning* atau perencanaan dari pegawai. Menurut Sutrisno (2009:13) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar perencanaan karir adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari keperibadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Robbins (2007:113) menyatakan terdapat empat hal yang mempengaruhi perencanaan karir, yaitu karakteristik keperibadian (seperti motivasi berprestasi, ketepatan (*directness*), dan fleksibilitas), sikap (seperti motivasi, empati terhadap pegawai, dan komitmen), pengalaman (seperti lama bekerja, pengalaman dalam suatu materi, dan pengalaman pada level instansi tertentu), dan bakat atau prestasi (seperti skor pada tes perencanaan karir, indeks prestasi, dan hasil evaluasi).

Selanjutnya faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen profesi dari setiap pegawai. Komitmen profesi merupakan keinginan kuat sebagai anggota profesi tertentu. Keinginan dan usaha keras untuk sesuai keinginan profesi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan profesi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada profesi dan proses berkelanjutan dimana anggota profesi mengekspresikan perhatiannya terhadap profesi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, (Nitisemito, 2009:127). Menurut pendapat Krietner (2015:135), mendefinisikan komitmen profesi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor BWS Sumatera II agar lebih baik perlu ditunjang adanya motivasi dari dalam diri setiap pegawai atau motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong. Jika dua faktor ada yaitu intrinsik dan ekstrinsik, maka pekerja dapat mencapai kepuasan kerja tetapi jika tidak ada bukan berarti kepuasan kerja tidak tercapai. Yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian, penguatan, tanggung jawab, peningkatan status tugas itu sendiri dan kemungkinan berkembang, Siagian (2008:133).

Dengan adanya motivasi intrinsik dan komitmen profesi yang baik dan timbul dari dalam diri setiap pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi, sehingga jenjang karir yang terencana dari setiap pegawai dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan pegawai dan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan penelitian ini melihat bagaimana pengaruh :

- 1) Motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 2) Komitmen profesi terhadap perencanaan karir pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 3) Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 4) Komitmen profesi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
- 5) Komitmen profesi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
2. Pengaruh komitmen profesi terhadap perencanaan karir pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
4. Pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.
5. Pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

Menurut Dessler (2007:211), kinerja adalah pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara kualitas serta bekerja secara efektif dan efisiensi yang pantas untuk dipromosikan karena hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut dapat memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan alat-alat dengan baik. kinerja

dapat juga dikatakan suatu hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2008:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Ridwan (2007:221) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja dilihat lingkup pekerjaan uraian dan tanggung jawab serta wewenang yang diemban
- 2) Kuantitas kerja dilihat dari lingkup hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Konsistensi kerja. Konsistensi untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Thoha (2010:183), penilaian kinerja pegawai memberikan kesempatan bagi si manager maupun si pegawai untuk menilai hasil kerja pada waktu lampau. Disamping itu juga memudahkan dalam penyusunan tujuan dan rencana pengembangn untuk pegawai pada penilaian diwaktu mendatang. Handoko (2009:135) mendefinisikan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana - mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Thoha (2010:151) fungsi penilaian kinerja adalah :

- a. Penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar untuk memberi imbalan dan memberi pengakuan terhadap kinerja pegawai
- b. Penilaian kinerja bisa dijadikan pedoman untuk merekrut , memPHK atau mempromosikan pegawai.
- c. Penilaian kinerja bisa memberi informasi bagi pegawai untuk mengetahui perkembangan dirinya.
- d. Penilaian kinerja bisa digunakan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang diperlukan seorang pegawai

2.2. Perencanaan Karir

Menurut Sutrisno (2009:13) menyatakan bahwa istilah perencanaan karir adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti perencanaan karir adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Perencanaan karir hendaknya dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Bangun (2012:133), indikator perencanaan karir adalah :

- a. Mengenali bakat
- b. Memperhatikan minat
- c. Memperhatikan nilai-nilai
- d. Memperhatikan kepribadian
- e. Kesempatan karir
- f. Memperhatikan penampilan karir
- g. Memperhatikan gaya hidup.

2.3. Motivasi Intrinsik

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Rivai (2009:255), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Menurut Gibson (2006:114) motivasi dilihat atas dasar pembentukannya terbagi atas dua jenis, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi bawaan merupakan metivasi yang dibawa sejak lahir, motivasi ini juga disebut sebagai motivasi primer yang terjadi dengan sendirinya tanpa harus dipelajari. Motivasi yang dipelajari adalah motivasi yang terjadi karena adanya komunikasi dan isyarat sosial serta secara sengaja dipelajari oleh manusia. Menurut

Handoko (2008:77), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor orongan dari luar individu.

Menurut Gorda (2014:166), indikator dari motivasi intrinsik terdiri dari

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Penghargaan (*Recognition*)
- c. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- d. Kesempatan untuk maju (*Possibility of growth*)
- e. Pekerjaan itu sendiri (*Work*),
- f. Pertumbuhan dan perkembangan (*Growth*).

2.4. Komitmen Profesi

Hasibuan (2009:75), menyebutkan bahwa komitmen profesi adalah sifat hubungan seorang dengan profesi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan profesi
- 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk profesinya
- 3) Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan profesinya.

Ishak (2004:115), menyatakan bahwa komitmen profesi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang mengenal dan terikat pada profesinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada profesi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam profesi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Dalam pasal 3 dan penjelasannya dari Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme, jo pasal 20 dan penjelasannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah diatur pula mengenai asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagai pedoman bagi setiap Penyelenggara Negara (PNS) berintegritas dan berkomitmen, sebagai berikut :

1. Asas kepastian hukum, Asas kepastian hukum di sini dapat di artikan bahwa asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan.
2. Asas tertib penyelenggara Negara Yaitu asas yang menjadi landasan

keteraturan, keserasian, dan keseimbangan dalam pengendalian penyelenggaraan negara.

3. Asas kepentingan umum yaitu Asas mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif dan selektif.
4. Asas keterbukaan
Asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas asas pribadi, golongan, dan rahasia negara.
5. Asas proporsionalitas
Yaitu asas yang mengutamakan antara hak dan kewajiban penyelenggara Negara
6. Asas profesionalitas
Yaitu asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Asas akuntabilitas
Asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat di pertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8. Asas efisiensi, dan Asas efektivitas.
Asas-asas di atas mempunyai keterkaitan dengan efektifitas pelaksanaan Otonomi Daerah.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II yang berjumlah 82 orang, dimana Kepala kantor dan peneliti tidak dijadikan populasi, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2.

Kerangka sampel berdasarkan jabatan

No	Status	Jumlah
1.	Kepala Satker	1
2.	Kepala Seksi	1
3.	Pejabat Pembuat Komitmen	3
4.	Staf	77
Jumlah		82

Sumber : Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2019

3.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Perpustakaan

Yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku-buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian

2. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

3. Kuisisioner / Angket Penelitian.

Yaitu dengan cara memberikan kuisisioner atau angket penelitian kepada 82 orang pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II,

3.3. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method*.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Analisis Deskriptif

1. Identitas responden berdasarkan golongan

Tabel 4.1.

Identitas responden berdasarkan golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan III/d	10	12.20
2	Golongan III/c	8	9.76
3	Golongan III/b	27	32.93
4	Golongan III/a	20	24.39
5	Golongan II/d	8	9.76
6	Golongan II/c	9	10.98
T o t a l		82	100.00

Sumber : Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2019

Dari Tabel 5.1. diatas dapat dijelaskan bahwa responden golongan III/d berjumlah 10 orang (12.20%), golongan III/c berjumlah 8 orang (9.76%), golongan III/b berjumlah 27 orang (32.93%), golongan III/a berjumlah 20 orang (24.39%), golongan II/d berjumlah 8 orang (9.76%) dan golongan II/c berjumlah 9 orang (10.98%).

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2.

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	59	71.95
2.	Wanita	23	28.05
T o t a l		82	100.00

Sumber : Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2019

Dari Tabel 5.2. diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah mayoritas yaitu berjumlah 59 orang (71.95%) dan wanita berjumlah 23 orang (28.05%).

3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.3.

Identitas responden berdasarkan jenjng pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Pascasarjana	6	7.31
2.	Sarjana	52	63.41
3.	(S1) D-III	24	29.28
T o t a l		82	100.00

Sumber : Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II, 2019

Dari Tabel 5.2. diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenjang pendidikan setingkat Pascasarjana berjumlah 6 orang (7.31%), setara Sarjana berjumlah 52 orang (63.41%) dan setara D-III berjumlah 24 orang (29.28%).

4.2. Uji Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perencanaan Karir Pegawai

Tabel. 4.4

Coefficients^a pengaruh motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,776	6,869	2,297	,024
	Motivasi intrinsik	,171	,163	1,053	,296

a Dependent Variable: Perencanaan karir

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,053 < 1,664$) dan nilai signifikansi $0,296 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

perencanaan karir pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

2. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Perencanaan Karir Pegawai

Tabel. 4.5,
Coefficients^a pengaruh komitmen profesi terhadap perencanaan karir

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,776	6,869		2,297	,024
	Komitmen profesi	,401	,139	338	2,894	,005

a Dependent Variable: Perencanaan karir

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan

karir pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

4) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel. 4.6,
Coefficients^a pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,168	3,026		1,377	,172
	Motivasi intrinsik	,272	,070	,273	3,895	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,895 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

5) Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 4.7,
Coefficients^a pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,168	3,026	4,168	1,377	,172
	Komitmen profesi	,440	,062	,440	7,068	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,068 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen profesi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

6) Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 4.8,
Coefficients^a pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja

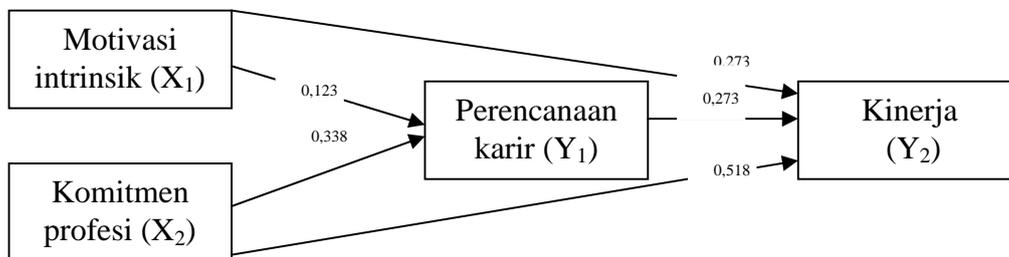
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,168	3,026		1,377	,172
	Perencanaan karir	,195	,048	,273	4,055	,000

a Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,055 > 1,664$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II.

7) Perhitungan Pengaruh Variabel Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada gambar model penelitian dibawah ini.



Gambar 5.1. Pengaruh Variabel Penelitian

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y_1 : 0,123X_1 + 0,338X_2$$

$$Y_2 : 0,273X_1 + 0,518X_2 + 0,273Y_1$$

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*) digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap perencanaan karir (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,123$$

b. Pengaruh komitmen profesi (X_2) terhadap perencanaan karir (Y_1).

$$X_2 \longrightarrow Y_1 = 0,338$$

c. Pengaruh perencanaan karir (Y_1) terhadap kinerja (Y_2).

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,273$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui perencanaan karir (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,273) \times (0,273) = 0,074$$

b. Pengaruh perencanaan karir (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui perencanaan karir (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,518) \times (0,273) = 0,141$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Untuk menghitung pengaruh total (*total effect*) digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui perencanaan karir (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,273) + (0,273) = 0,347$$

b. Pengaruh perencanaan karir (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui perencanaan karir (Y_1).

$$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,518) + (0,273) = 0,791$$

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel motivasi intrinsik terhadap perencanaan karir pegawai sebesar 0,123.

2. Pengaruh langsung variabel komitmen profesi terhadap perencanaan karir pegawai sebesar 0,338.

3. Pengaruh langsung variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 0,273.
4. Pengaruh langsung variabel komitmen profesi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,518.
5. Pengaruh langsung variabel perencanaan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,273.
6. Pengaruh tidak langsung variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui perencanaan karir pegawai sebesar 0,074.
7. Pengaruh tidak langsung variabel komitmen profesi terhadap kinerja melalui perencanaan karir pegawai sebesar 0,141.
8. Pengaruh total variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui perencanaan karir pegawai sebesar 0,347.
9. Pengaruh total variabel komitmen profesi terhadap kinerja melalui perencanaan karir pegawai sebesar 0,791.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, ada beberapa masukan yang dapat peneliti sampaikan ke Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera II antara lain :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu diharapkan pegawai dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja sehingga target pekerjaan dapat terealisasi dan kepada atasan kiranya dapat memberikan motivasi baik itu dari sisi positif dengan memberikan perhatian, insentif dan lain sebagainya serta memberikan teguran atau hukuman yang mendidik terhadap bawahan yang kurang baik kinerjanya.
2. Kepada pegawai disarankan untuk meningkatkan kerjasama dalam team work baik didalam kantor maupun dilapangan sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International*

Journal of Education and Sosial Science Vol. 3 No. 1. January 2016

Amstrong Michael dan Helen Murlis (2008), *Manajemen Imbalan*, Buku Kedua, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta.

Bangun, W (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta

Barker, Alan (2009), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.

Buchori Zainun (2014), *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill

Dessler, Garry (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.

Dovian Millian, Sudibjo Aji (2017), *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cat Di Kota Malang*, <http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/186>

Gorda, IGN. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata

Handoko T, Hani (2009), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua , BPFY Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.

Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta.

Istijanto (2008), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015) , *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Mathis L. Robert dan Jackson H. John alih bahasa oleh Sadeli (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Professionals. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Nitisemito S Alex (2009), *Manajemen Personalia*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016
- Ridwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* Alfabeta, Bandung
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014), Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.4 , 413- 423
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, (2007), *Manajemen*, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Ruqo'iyeh, Ruqo'iyeh (2012) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. kantor cabang syariah Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*. Vol. 5, No.7. February 2016
- Sanusi P. 2009. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Thoah, Miftah (2010), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Jakarta
- Triton PB (2005), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta
- _____ (2010), *SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik Parametrik*, Andi, Yogyakarta
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Semarang. *UNISULA. EKOBIS. Vol 7. No 2*, 241-256

Wahjosumidjo (2005), Kepemimpinan dan Motivasi, Liberty Yogyakarta

Wibowo, (2010). Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.