

# PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**Sarsono**

Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

**Y. Djoko Suseno**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## **ABSTRACT**

*This study aims to (1) analyze the significance of the effect of job descriptions, career development and job satisfaction on the performance of the employee, (2) analyze the moderating effect of job satisfaction in the job description of the employee's work performance, (3) analyze the moderating effect of job satisfaction in career development the performance of the employees. This study is the population using all respondents Technical Unit employees as the Education Office Grobogan regent a total of 97 people. Data collection techniques using observation, interviews, documentation, and questionnaires through validity and reliability. Regression test requirements using classical assumption test. Data analysis techniques using multiple regression analysis and regression testing moderating the absolute value of the difference and hypothesis testing through t test. The results of this study indicate that (1) job descriptions, career development and job satisfaction significantly influence job performance, (2) moderate the effect of job satisfaction on the performance of the job description of employees, (3) did not moderate the effect of job satisfaction on job performance of career development employee of the UPTD regent of Grobogan.*

**Keywords:** *job descriptions, career development, job satisfaction, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dengan menggunakan variabel moderasi kepuasan kerja belum diperoleh hasil yang konsisten. Penelitian Dady Mairuhu (2003), Chirumbolo dan Areni (2005), Yogi Adrianto (2008), dan Ari Sulistio (2009) menekankan pengaruh interaksi antara faktor ekstrinsik (*Total Quality Management, job insecurity*, dan partisipasi penyusunan anggaran) dengan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan dari beberapa peneliti tersebut, menghasilkan temuan yang berbeda. Timbulnya *research gap* tersebut dapat dianalisis melalui teori Herzberg, teori ini menekankan bahwa jika kepuasan kerja pegawai tinggi yang

menonjol adalah faktor intrinsik (motivator) sedangkan jika tidak ada kepuasan aspek higienelah (intrinsik) yang menonjol. Apabila penelitian sebelumnya menekankan interaksi antara faktor higiene dengan kepuasan kerja, penelitian ini akan menginteraksikan beberapa motivator (deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir) dengan kepuasan kerja. Sejauhmana interaksi kedua motivator dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, akan dijadikan pedoman penelitian ini.

Kesuksesan sebuah organisasi pada umumnya ditentukan dari kemampuan yang baik di dalam mengelola sumber daya organisasi termasuk kemampuan mengelola sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting. Apabila

manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dilaksanakan dengan yang baik dan tepat maka karyawan akan berperilaku efektif sehingga tujuan dan kesuksesan organisasi mudah dicapai. Salah satu aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan aspirasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Sikap termasuk perasaan dan aspirasi seorang karyawan tentang berbagai dimensi pekerjaan sering diistilahkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memberikan konsekuensi pada prestasi kerja, dan secara universal ada yang mengatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dapat memiliki hubungan timbal balik. Berdasarkan referensi teoritis dan temuan empiris sebagian besar cenderung menjelaskan bahwa kepuasan kerja mendahului prestasi kerja dalam arti kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sondang P. Siagian (1999: 40) pentingnya pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, dan keberhasilan organisasi mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Pengelolaan SDM yang semakin baik akan mendukung terciptanya perilaku efektif pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut Gibson (1996: 190) karyawan (pimpinan atau bawahan) mempunyai kekuatan-kekuatan yang senantiasa melahirkan konsekuensi-konsekuensi *behavioral* (tingkah laku). Teori ini dengan memosisikan karyawan sebagai jantung perusahaan, di mana seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2002: 2) dari sudut manajer SDM, pada dasarnya keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh perilaku karyawan, sedangkan perilaku karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan ada yang menyebabkan yaitu sikap terhadap

perlakuan di tempat kerja. Jika mereka puas terhadap perlakuan di tempat kerja, maka mereka akan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mereka akan terikat, mau terlibat dalam melaksanakan pekerjaannya, kreatif, inovatif, produktif, dan disiplin. Indikator-indikator tersebut merupakan petunjuk bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga prestasi kerja yang dihasilkan umumnya juga baik.

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan faktor organisasi (Istiningsih, 2006: 24). Ditinjau dari faktor organisasi, prestasi kerja pegawai dapat dioptimalkan melalui deskripsi pekerjaan yang jelas dengan mempertimbangkan pentingnya wewenang dan tanggung jawab serta kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kejelasan batas setiap wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan sering disebut sebagai "*job descriptions*". Kenyataan yang terjadi pada organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan di Kabupaten Grobogan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ada yang produktif dan ada yang tidak produktif. Melihat kenyataan tersebut, UPTD Pendidikan di Kabupaten Grobogan harus memperhatikan pentingnya sistem informasi SDM melalui penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dalam arti adanya otonomi dalam melakukan pekerjaan, adanya variasi keterampilan, adanya identitas tugas yang jelas, pekerjaan, dapat menghasilkan pekerjaan yang bermakna, dan adanya umpan balik. Menurut Sondang P. Siagian (2002: 140) suatu pekerjaan tidak hanya berarti sekedar kejelasan serangkaian tugas yang tertulis dalam uraian pekerjaan tetapi juga memperhatikan pentingnya rancang bangun pekerjaan yang baik yaitu adanya otonomi dalam bekerja, pemanfaatan berbagai keterampilan, identitas tugas pekerjaan, signifikansi tugas, dan adanya umpan balik. 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. Penelitian yang dilakukan Hery Syahrial (2004) dan Beby Kendida Hasibuan (2010) menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain memperhatikan pentingnya kejelasan deskripsi pekerjaan, organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya sangat mengharapkan para pegawai agar dapat lebih berkembang serta mendorong pegawai untuk dapat mengatualisasikan dirinya di tempat kerja. Dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia, organisasi yang berpengetahuan dan berwawasan ke depan dituntut adanya jenjang karir yang jelas. Pegawai juga perlu memahami dengan jelas, hendak kemana mereka pada suatu waktu nanti. Mengingat pengembangan karir turut mempengaruhi kinerja pegawai, dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan organisasi maupun individu. Apabila perencanaan karir yang dilakukan pegawai sesuai dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi, maka kemungkinan besar dari diri pegawai tersebut akan timbul semangat kerja yang tinggi. Kesesuaian antara perencanaan karir pegawai dengan kesempatan karir yang diberikan organisasi juga dapat menjadi motivator, sehingga mereka akan saling berkompetisi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Robbie (2000); Ties Setyaningsih (2009); dan Beby Kendida Hasibuan (2010) menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kenyataan yang terjadi dalam kehidupan kerja menunjukkan bahwa, perilaku pegawai UPTD Pendidikan di Kabupaten Grobogan ada

yang baik dan ada yang buruk, begitu juga dalam dalam melakukan pekerjaan ada yang rajin dan ada yang malas, ada yang produktif dan tidak produktif, ada yang senang dengan tantangan pekerjaan tetapi juga ada yang berusaha menjauhi tantangan pekerjaan. Bahkan ada yang berambisi menduduki posisi penting dalam jabatan, dan ada yang kurang memperhatikan rencana karirnya. Perilaku-perilaku tersebut pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja yang baik dan buruk.

Berkaitan dengan perilaku pegawai dalam melaksanakan deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir, menunjukkan bahwa pegawai di UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan belum semuanya menghasilkan perilaku yang positif karena prestasi kerja yang dihasilkan ada yang baik dan ada yang buruk. Untuk mempelajari proses pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai perlu dianalisis dengan menggunakan pendekatan kontijensi (situasional), dalam penelitian ini faktor kontijen yang akan dikaji adalah kepuasan kerja yang berfungsi sebagai variabel pemoderasi. Menurut Gibson (1996: 9) pendekatan kontijensi adalah pendekatakan manajemen di mana tidak ada cara terbaik untuk me-manajemeni setiap situasi dan manajer perlu menemukan pendekatan tertentu sesuai dengan situasi.

Menurut Smith et al, (1969) dalam Cook (2008: 3) kepuasan di tempat kerja sangat berharga untuk dipelajari mengingat beberapa alasan (a) peningkatan kepuasan berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan (b) meningkatkan kepuasan karyawan memiliki nilai kemanusiaan. Menurut Cook (2008: 8) teori Fishbein dan Ajzen (1975) menekankan hubungan antara sikap-perilaku dan mendasari beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan, jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaan maka perilaku kerja umumnya juga positif sehingga prestasi kerja pada umumnya juga baik.

Ditinjau dari unsur berperilaku, kepuasan kerja telah dikenal sebagai suatu sikap atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan dan perlakuan di tempat kerja pada umumnya akan menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Menurut Gibson (1996: 150-153) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerjaan mengenai pekerjaannya, sedangkan dimensi kepuasan kerja dapat diukur dari pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pembayaran, dan rekan kerja. Kinerja dan kepuasan juga dapat berkorelasi positif artinya kepuasan dapat menyebabkan kinerja dan kinerja juga dapat menyebabkan kepuasan.

Teori Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002: 107) menekankan sikap atau pandangan para karyawan tentang pekerjaannya, jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, maka tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang menonjol dalam diri pegawai dan bukannya aspek ekstrinsik, sedangkan jika tidak ada kepuasan aspek *higiene*-lah yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi di antaranya ialah sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dan kesempatan meraih kemajuan. Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah diajak meningkatkan produktivitas kerjanya ketimbang mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Pegawai yang terdorong secara intrinsik didasarkan pandangan bahwa prestasi kerja yang dicapai diarahkan dari keinginan individu dan bukan terdorong oleh perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi.

Dengan demikian pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bersikap positif dan mendukung pekerjaan karena dalam dirinya didasari perasaan senang terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh, pegawai yang bersikap positif

terhadap pekerjaan dapat disebabkan adanya pandangan, bahwa pekerjaan yang akan dilakukan terdefinisi dengan jelas, pekerjaan yang dilakukan adalah suatu hal yang penting, adanya otonomi dalam bekerja, pekerjaan yang dilakukan bervariasi sehingga tidak membosankan, pegawai dapat mengaktualisasikan kemampuannya sehingga membangkitkan rasa bangga, dan pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan nilai kinerja (ada umpan balik). Jika kepuasan kerja pegawai tinggi, maka aspek motivasi akan lebih menonjol dalam diri pegawai (intrinsik). Motivasi tersebut dapat mengarahkan perilaku efektif pegawai untuk melaksanakan deskripsi pekerjaan sesuai hak dan tanggung jawabnya. Perilaku efektif pegawai pada akhirnya memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Logikanya, semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi intrinsik dalam diri pegawai akan semakin menonjol sehingga kelompok pegawai yang demikian akan lebih mudah diajak meningkatkan prestasi kerja dibanding pegawai yang terdorong oleh motivasi ekstrinsik. Secara operasional, pegawai yang merasa puas maka motivasi intrinsik untuk melaksanakan deskripsi pekerjaan sesuai hak dan tanggung jawabnya juga akan semakin tinggi. Pegawai yang merasa puas akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, serta bekerja dengan otonomi yang tinggi. Perilaku-perilaku tersebut akan mendukung tercapainya prestasi kerja yang semakin baik. Semakin tinggi interaksi antara deskripsi pekerjaan dengan kepuasan kerja, prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Selain aspek pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dapat disebabkan adanya kesempatan berkarir di organisasi. Sebagai contoh, sikap positif pegawai terhadap pengembangan karir dapat disebabkan karena perencanaan karir yang ditetapkan organisasi jelas, peluang promosi dilaksanakan secara objektif, adanya dukungan organisasi melalui berbagai program pelatihan, organisasi konsekuen dalam memberikan re-

*ward* dan *recognition*. Adanya sikap positif terhadap pengembangan karir, maka aspek motivasi akan lebih menonjol dalam diri pegawai terutama dalam hal ini motivasi karir. Meningkatnya motivasi karir akan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai pada tujuan karir yaitu pemenuhan kebutuhan pengembangan diri. Untuk memuaskan harapannya, pegawai akan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dalam rangka menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi di organisasi. Terpenuhinya kebutuhan pengembangan karir otomatis akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Logikanya, pegawai yang merasa puas akan termotivasi untuk mengembangkan karirnya, otomatis prestasi kerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. Semakin tinggi interaksi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Secara operasional, teori Herzberg dapat menjelaskan adanya dua kelompok pegawai yang merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan. Kelompok pegawai yang merasa puas karena memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sikap positif tersebut akan menghasilkan perilaku efektif dalam melaksanakan deskripsi pekerjaan dan motivasi mengembangkan karir sehingga menyebabkan peningkatan prestasi kerja. Kelompok pegawai tersebut, akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerja karena yang menonjol adalah motivator (intrinsik). Sebaliknya ada kelompok pegawai yang merasa tidak puas karena memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, dan sikap tersebut akan menghasilkan perilaku kurang efektif dalam melaksanakan deskripsi pekerjaan dan motivasi pengembangan karir juga rendah sehingga menyebabkan penurunan prestasi kerja. Kelompok pegawai tersebut, akan lebih sulit diajak untuk meningkatkan produktivitas kerja karena yang menonjol adalah faktor higiene (ekstrinsik).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis signifikansi pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan

kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, (2) menganalisis kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai, (3) menganalisis kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai.

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai
- H<sub>2</sub>: Variabel kepuasan kerja akan memoderasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai
- H<sub>3</sub>: Variabel kepuasan kerja akan memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kabupaten Grobogan. Pertimbangan dipilihnya lokasi penelitian ini dengan pertimbangan ditemukan permasalahan mengenai menurunnya kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan se Kabupaten Grobogan. Jumlah pegawai UPTD Pendidikan se Kabupaten Grobogan seluruhnya adalah 97 orang yang berlokasi pada tiga kecamatan yaitu kecamatan Godong sebanyak 36 orang, kecamatan Penawangan sebanyak 32 orang, dan kecamatan Karangrayung

sebanyak 29 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Pertimbangan ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 127) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *random sampling*.

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh suatu data yang akan diteliti. Selanjutnya apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2002: 129). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Untuk menguji kualitas data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linier berganda bertujuan menguji pengaruh langsung deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Pengujian hipotesis 2 dan 3 dilakukan melalui uji nilai selisih mutlak. Uji nilai selisih mutlak bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai yang dimoderasi variabel kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Jumlah butir pernyataan instrumen kuesioner dalam penelitian ini semuanya ada 32 butir dengan perincian instrumen deskripsi pekerjaan ( $X_1$ ) sebanyak 8 butir, instrumen pengembangan karir ( $X_2$ ) sebanyak 8 butir, instrumen kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebanyak 8 butir, dan instrumen prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebanyak 8 butir. Perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program SPSS versi 12. Hasil pengujian vali-

ditas masing-masing butir menghasilkan  $p\text{ value} < 0,05$ .

Hasil uji reliabilitas mengacu pada Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 11), jika *Cronbach Alpha* menunjukkan  $> 0,60$  maka hasil pengujian reliabilitas dari instrumen tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Instrumen deskripsi pekerjaan mempunyai nilai *cronbach alpha*  $0,723 > 0,60$  maka reliabel.
- b. Instrumen pengembangan karir nilai *cronbach alpha*  $0,762 > 0,60$  maka reliabel.
- c. Instrumen kepuasan kerja mempunyai nilai *cronbach alpha*  $0,714 > 0,60$  maka reliabel.
- d. Instrumen prestasi kerja pegawai mempunyai nilai *cronbach alpha*  $0,779 > 0,60$  maka reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi linier bebas dari adanya bias atau penyimpangan sehingga diperoleh model regresi yang benar-benar BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Pengujian asumsi klasik yang disyaratkan regresi terdiri atas uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 12. Hasil uji asumsi klasik dapat diuraikan sebagai berikut.

#### 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja) tidak saling berkorelasi linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* setiap variabel ( $0,863; 0,880; 0,950$ )  $> 0,1$  dan nilai VIF setiap variabel ( $1,158; 1,136; 1,053$ )  $< 10$ . Dengan demikian model regresi ganda dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasar hasil perhitungan SPSS me-

nunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena masing-masing variabel independen (deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja) tidak signifikan terhadap variabel *absolut residual* atau masing-masing variabel independen menghasilkan *p value* (0,977; 0,193; 0,862) > 0,05.

### 3. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi, karena dari hasil Uji *Runs* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,083 > 0,05.

### 4. Uji Normalitas

Berdasar hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,622 > 0,05 berarti residual normal.

## Analisis Data

### 1. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan melalui uji regresi linier berganda, bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 1 dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,604 + 0,287X_1 + 0,263X_2 + 0,435X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 0,604$  artinya apabila deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka prestasi kerja pegawai adalah positif.

$\beta_1 = 0,287$  artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila deskripsi pekerjaan semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir, dan kepuasan kerja dianggap konstan.

$\beta_2 = 0,262$  artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila pengembangan karir semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel deskripsi pekerjaan, dan kepuasan kerja dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,435$  artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel deskripsi pekerjaan, dan pengembangan karir dianggap konstan.

#### a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji koefisien regresi parsial (uji t) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penjelas	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	0,604	0,090	0,928
Deskripsi Pekerjaan	0,287	2,063	0,042
Pengembangan Karir	0,263	2,083	0,040
Kepuasan Kerja	0,435	3,157	0,002
F : 8,162			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,183			

Sumber : Data primer diolah, 2011

kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

- 1) Hasil uji t pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 2,063 dengan *p value* (0,042) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan.
- 2) Hasil uji t pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 2,083 dengan *p value* (0,040) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan.
- 3) Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai menghasilkan t hitung sebesar 3,157 dengan *p value* (0,002) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan.

Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan. Dengan demikian mendukung hipotesis 1.

b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 8,162 dengan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Berarti deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,183 artinya sumbangan pengaruh variabel deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 18,3%.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 2 uji nilai selisih mutlak 1 dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 31,997 + 0,946X_1 + 1,094X_2 + 1,447 | X_1-X_3 |$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 31,997$  artinya apabila deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja, dan interaksi  $| X_1-X_3 |$  sama dengan 0 maka prestasi kerja pegawai adalah positif.

$\beta_1 = 0,946$  artinya deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila deskripsi pekerjaan semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan interaksi  $| X_1-X_3 |$  dianggap konstan.

Tabel 2  
Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 1

Variabel Penjelas	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	31,997	57,993	0,000
Zscore: Deskripsi Pekerjaan	0,946	3,019	0,003
Zscore: Kepuasan Kerja	1,094	3,449	0,001
ABSZX1_ZX3	1,447	3,358	0,001
F : 10,955			0,000
Adjusted $R^2$ : 0,237			

Sumber : Data primer diolah, 2011



$\beta_2 = 1,094$  artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel deskripsi pekerjaan dan interaksi  $|X_1-X_3|$  dianggap konstan.

$\beta_3 = 1,447$  artinya interaksi antara deskripsi pekerjaan dengan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila interaksi antara deskripsi pekerjaan dengan kepuasan kerja semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel deskripsi pekerjaan dan kepuasan kerja dianggap konstan.

- a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)  
Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel interaksi  $|X_1-X_3|$  signifikan atau menghasilkan *p value*  $(0,001) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berarti kepuasan kerja memoderasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian mendukung hipotesis 2.
- b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)  
Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 10,955 dengan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berarti deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja, dan interaksi  $|X_1-X_3|$  secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,237

artinya sumbangan pengaruh variabel deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja, interaksi  $|X_1-X_3|$  terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 23,7%.

### 3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 3 uji nilai selisih mutlak 2 dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 33,445 + 0,946X_1 + 1,170X_2 + 0,076|X_2-X_3|$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$\alpha = 33,445$  artinya apabila pengembangan karir, kepuasan kerja, dan interaksi  $|X_2-X_3|$  sama dengan 0 maka prestasi kerja pegawai adalah positif.

$\beta_1 = 0,946$  artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila pengembangan karir semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan interaksi  $|X_2-X_3|$  dianggap konstan.

$\beta_2 = 1,170$  artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir dan interaksi  $|X_2-X_3|$  dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,076$  artinya interaksi antara pengembangan karir dengan kepu-

Tabel 3  
Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak 2

Variabel Penjelas	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	33,445	59,921	0,000
Zscore: Pengembangan Karir	0,946	2,881	0,005
Zscore: Kepuasan Kerja	1,170	3,547	0,001
ABSZX1_ZX3	0,076	0,201	0,841
F : 6,465			0,000
Adjusted $R^2$ : 0,146			

Sumber : Data primer diolah, 2011

asan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila interaksi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja semakin ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja dianggap konstan.

- a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)  
Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel interaksi  $|X_2-X_3|$  tidak signifikan atau menghasilkan *p value* (0,841) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Berarti kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian tidak mendukung hipotesis 3.
- b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)  
Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 6,465 dengan *p value* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berarti pengembangan karir, kepuasan kerja, dan interaksi  $|X_2-X_3|$  secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,146 artinya sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, interaksi  $|X_2-X_3|$  secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 14,6%.

## KESIMPULAN

Deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan. Apabila deskripsi pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja semakin tinggi, prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan. Sikap termasuk perasaan se-

orang pegawai tentang berbagai dimensi pekerjaan sering diistilahkan dengan kepuasan kerja. Teori sikap dari Fishbein dan Ajzen dalam Cook (2008: 8) menyatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku seseorang. Implikasi dari temuan penelitian ini, bahwa pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai akan semakin kuat, jika pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai akan semakin lemah, jika pegawai dalam kondisi tidak puas yang disebabkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi (memperkuat) pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai, dengan kata lain hubungan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai hanya bersifat pengaruh langsung. Kepuasan kerja setiap pegawai di UPTD Pendidikan Kabupaten Grobogan cenderung berbeda. Sikap positif/negatif terhadap pekerjaan ternyata tidak mempengaruhi kuat/lemahnya motivasi mereka untuk mengembangkan karir, dan prestasi kerja yang dicapainya pun juga beragam. Kenyataan yang terjadi, para pegawai yang merasa tidak puas tetap menunjukkan motivasi karir yang tinggi dan jika dinilai dari prestasi kerjanya pun juga baik. Sebaliknya pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, tidak menunjukkan keinginan kuat untuk mengembangkan karirnya, dan jika dinilainya prestasi kerjanya pun biasa-biasa saja. Dengan demikian, pengembangan karir dan prestasi kerja merupakan harapan setiap pegawai yang perlu mendapat pemenuhan, dan hal itu dapat terjadi pada saat mereka puas maupun tidak puas terhadap pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ari Sulistio, 2009, "Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Wilayah Eks Karesi-

- denan Surakarta)", *Tesis: Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Tidak Dipublikasikan.
- Beby Kendida Hasibuan, 2010, "Analisis Pengaruh Deskripsi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Yayasan Pendidikan Harapan Medan", *Tesis: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan*, Tidak dipublikasikan.
- Chirumbolo, Antonio dan Areni, Alessandra, 2005, "The Influence Of Job Insecurity On Job Performance And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes", *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), p. 65-71.
- Cook, Allison Laura, 2008, "Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?", *Thesis: Master Of Science*, Purdue University Texas, p.1-91.
- Dady Mairuhu, 2003, "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel-Variabel Moderator terhadap Keefektifan Implementasi TQM Sebagai Budaya Baru Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT.Sriboga Raturaya Semarang)". *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*, Tidak dipublikasikan.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1 Edisi Kedelapan, Alih Bahasa: Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hery Syahrial, 2004, Pengaruh Deskripsi Kerja dan Upah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Bhandha Ghara Reksa Cabang Medan, *Tesis: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*, Tidak dipublikasikan.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istiningsih, 2006, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta", *Jurnal Ilmiah Manajerial*, STMIK AMIKOM Yogyakarta, Vol. 2 (1), Maret, p. 10-56.
- Mutiara Sibarani Panggabean, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbie, JM, 2000, "Career-long Teacher Development: Policies that Make Sense", *Article: West Ed.*, San Francisco, California, p. 1-8.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Benyamin Molan edisi Bahasa Indonesia, Jilid pertama, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syaifudin Azwar, 2001, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ties Setyaningsih, 2009, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformatif dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 9 Surakarta", *Tesis: Program Pascasarjana Magister Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Tidak dipublikasikan)