

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KUALITAS KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 SEBERIDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Aris Triyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat
Jln. R Soeprapto No.14 Telp (0769) 21019 Fax (0769) 21019 Rengat.
E-mail : arist@stieindragiri.ac.id

Abstract: *This research was in SMK Negeri 01 Seberida, Indragiri Hulu. This research purpose to know the influence of motivation and career development to teacher work quality at SMK Negeri 01 Seberida, Indragiri Hulu, partially and simultaneously. This research used interview and questioner by using multiple linear regression. The result of this research was obtained equation as follow $Y = -23.015 + 0.389X_1 + 0.357X_2$ it means that motivation and career development is 0, so teacher work quality (Y) value is -23.015. Coefficient regression motivation variable (X_1) is 0.389. It means that if motivation increase one unit, so the teacher work quality will increase to 0.389. The higher the motivation (X_1) so the teacher work quality will get higher as well (Y). Coefficient regression variable career development (X_2) is 0.357 it means that if independent variable increase by 1 unit, so the other independent variable's value is constant and career development will increase by 1 unit so teacher work quality (Y) will increase by 0.357. F test simultaneous shows that F_{count} is 3.192 with significance as 0.056. So, $F_{count} < F_{table}$ ($3.192 < 3.34$) or $Sig F > 5\%$ ($0.056 > 0.05$). Because the F significancy value smaller than significance level 0.05 and $F_{count} < F_{table}$ so H_0 accepted and H_1 rejected. It means that motivation and career development doesn't influenced the teacher work quality simultaneously. It was obtained the R equal to 0.0431 closer to 0, so it shows that motivation and career development to teacher work quality having a weak and positive relation. By using the table analysis, R^2 (R Square) or coefficient determination is 0.186. It means 18.6% teacher work quality variable was influenced by motivation and career development. And the 81,4% was influenced by another variable that not include in this research*

Keywords: *Motivation, Career Development, Teacher Work Quality*

A. PENDAHULUAN

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga . setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi.

Dalam upaya menunjang pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam era pembangunan ini, maka sangat perlu pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini,

perusahaan/ instansi dituntut mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Dan agar sumber daya manusia mempunyai kualitas yang bagus harus disiplin.

Secara umum kedisiplinan Guru SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dapat di lihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 : Absensi Guru pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Guru	Tingkat absensi			Jumlah
		Sakit	Izin	Alpa	
2013	29	20	15	-	35
2014	29	25	19	-	44
2015	29	29	20	-	49
2016	29	21	25	-	46
2017	31	23	26	-	46

Sumber: SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan tabel 1, tersebut diatas tingkat kehadiran guru SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 relatif naik dan berfluktuatif.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Pengelolaan SDM tidak hanya terpusat pada kegiatan seleksi, penempatan, pengupahan, pelatihan, transfer, promosi serta berbagai tindakan lainnya, yang fokusnya adalah pada kepentingan organisasi kerja. Tugas utama dari pengelolaan SDM seringkali hanya mengusahakan agar personil dapat bekerja secara efektif. Dalam artian yang luas pengembangan SDM terutama meliputi pendidikan dan pelatihan, peningkatan kesehatan manusiawi, yang menyegarkan dalam organisasi, dan pertemuan ilmiah seperti seminar, symposium perlu untuk ditingkatkan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu senantiasa mengikutsertakan pelatihan, seminar, MGMP mata pelajaran, untuk lebih jelasnya berikut Tabel 2, Pengembangan karir Guru SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Tabel 2 : Pengembangan karir (pelatihan kerja, *training*, pembinaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan seminar kerja) pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2013-2017

No	Tahun	Guru yang Mengikuti Program Pengembangan karir
1	2013	29 orang
2	2014	29 orang
3	2015	29 orang
4	2016	29 orang
5	2017	31 orang

Sumber : SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan data table di atas dapat di lihat bahwa jumlah Guru yang mengikuti program pengembangan karir pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu

Tahun 2013-2017, adanya peningkatan pada tahun 2017. Guru yang Mengikuti Program Pengembangan karir sebanyak 31 Orang.

Pengembangan SDM adalah hal utama yang ahrus ada dalam sebuah manajemen. Program pengembangan SDM bertujuan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan SDM merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

Kualitas Kerja Guru.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. (Siagian, 2008:21)

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. (Flippo, 2008:10)

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan organisasi yaitu : (Flippo, 2008:12)

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Efisiensi proses penempatan staf
7. Kesempatan kerja yang sama

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan tersebut: (<http://www.employeehandbooks911.com>, 2018)

1. Fasilitas kerja. Beberapa fasilitas kerja dari kantor ini juga sangat berpengaruh

- dalam memberikan kinerja yang lebih profesional terhadap kualitas pekerja.
2. Lingkungan kerja. Kualitas kerja karyawan juga ditentukan dengan faktor lingkungan kerja. Faktor ini meliputi hubungan seorang pekerja dengan rekan kerjanya, lingkungan yang kondusif jauh dari gangguan dan masih banyak lagi. Hal inilah yang juga berpengaruh dengan kualitas kerja karyawan.
 3. Sistem dan pembagian kerja. Masing-masing karyawan memang memiliki *jobdesknya* sendiri dan tidak saling berpengaruh untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya. Dari sistem kerja yang jelas dan memiliki alur yang sangat bagus juga akan memudahkan pekerja dalam menghasilkan sesuatu.
 4. Pengembangan sumber daya manusia. Hasil pengembangan yang diharapkan seperti pemahaman konseptual, peningkatan keterampilan, perubahan sikap, pengembangan tim, dan pengambilan keputusan
 5. Dukungan dari atasan. Kualitas kerja karyawan juga ditentukan dengan dukungan atasan terhadap bawahannya.

Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, ia perlu memahami bagaimana proses motivasi itu terbentuk. (Badeni, 2014:76)

Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk

memuaskan dan memertahankan kehidupan. (Samsudin, 2006:79)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. (Robbins, 2007:151)

Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kerjanya.

Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi yaitu : (Siagian, 2008:83)

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi ialah : (Robbins, 2007:157)

1. Karakteristik individu yang berbeda. Adanya perbedaan-perbedaan individu yang dibawa ke dalam dunia kerja mengakibatkan motivasi di dalam organisasi bervariasi. Untuk itu pimpinan organisasi harus bisa memahami perbedaan itu dan memahami pula karakteristik individu karyawan dalam motivasi kerjanya seperti : motivasi untuk memperoleh uang yang banyak, dan motivasi untuk bekerja keras dan rajin karena resiko pekerjaannya tinggi dan penuh tantangan.

2. Karakteristik pekerjaan yang berbeda. Karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat memotivasi kerja pegawai dalam organisasi. Untuk itu pegawai harus mengetahui karakter-karakter pekerjaannya seperti: diperlukan kecakapan dalam pekerjaannya, identitas dalam pekerjaannya, dan tingkat besar kecilnya tanggung jawab dalam jenis pekerjaannya, sehingga akan timbul semangat dan tantangan sebagai bentuk motivasi kerja dalam diri pegawai.
3. Karakteristik organisasi. Karakter ini mencakup kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-masing individu dalam organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai yang optimal maka pemimpin organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan-hubungan tersebut.
4. Karakteristik Lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana orang melakukan kerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan, kebisingan, serta tata ruang kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang termotivasi untuk bekerja.
5. Karakteristik kebijaksanaan manajemen. Kebijakan manajemen dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Seperti contoh kebijaksanaan dalam mengatur dan memberikan reward and punishment bagi pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi antara lain : (Mangkunegara, 2006:99)

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan
2. Kepuasan para karyawannya terhadap tugas dan pekerjaannya

3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi

Berdasarkan pengertian tentang motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu untuk bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian menempatkan posisi/ jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi, sebagai bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya. Posisi itu ditempatnya selama kehidupannya, sejak awal memasuki suatu organisasi/ perusahaan, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti/ diberhentikan maupun karena meninggal dunia. (Subagyo, 2005:98)

Pekerjaan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. (Rachmawati, 2006:217)

Menurut konsep *Schein*, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah : (Dubrin, 2009:257)

1. *Manajerial Competence* (Kemampuan Manajerial)
2. *Technical/Fungsional Competence* (Kemampuan Teknis)
3. *Security* (Keamanan)
4. *Creativity* (Kreativitas)
5. *Autonomi Independence* (Otonomi kebebasan)

Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan

karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri di manapun dan kapanpun. Pilihan arah atau jalur pengembangan karier meliputi. (Sofyandi, 2008:114)

1. *Enrichment*
2. *Lateral*
3. *Vertical*
4. *Relocation*
5. *Exploration*
6. *Realignment*

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan di atas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan.

Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan
2. Meningkatnya suplay karyawan yang berkemampuan

Penelitian Terdahulu

Nur'aeni (2005) "Pengaruh Efektivitas dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja pada KPPN Banyuwangi", Hasil penelitian menunjukkan Efektivitas dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja pada KPPN Banyuwangi.

Sasti Wardini (2009) "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru pada SMKN 1 Medan", Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru pada SMKN 1 Medan.

Dari kedua penelitian tersebut diatas, ada beberapa variabel yang sama dan berbeda, sehingga dari kedua penelitian tersebut dapat untuk referensi penelitian penulis.

METODE

Lokasi Penelitian.

Penelitian yang penulis lakukan ini adalah berlokasi pada SMK Negeri 1

Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan alamat ; Jln. Jendral Sudirman, Desa Buluh Rampai – Seberida – Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer yaitu data-data yang bersumber dari tempat penelitian yang penulis kelola sesuai dengan permasalahan yang ada, meliputi motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2017 yaitu berjumlah 31 orang, pada tahun ke 5 penelitian. Jadi untuk mempermudah dalam memperoleh persentase jawaban tersebut, digunakan metode sensus dimana peneliti mengambil keseluruhan guru untuk dijadikan sampel karena jumlah guru kurang dari 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- 1) Wawancara (*interview*), merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang berhubungan dengan penelitian ini pada pegawai pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu.
- 2) Studi Pustaka, merupakan pengumpulan data dengan cara membaca dan mengutip teori-teori yang berasal dari buku dan tulisan-tulisan lain yang relevan dengan penelitian ini.
- 3) *Questionery* yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada calon responden guna memperoleh data-data yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah data dikumpulkan kemudian dikelompokkan atau spesifikasi data, selanjutnya satu persatu dianalisa dengan menggunakan data

kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru pada SMK Negeri 1 Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi berganda adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai a dan b dicari dengan persamaan :

$$\begin{aligned} \sum Y &= a.n + b_1.\sum X_1 + b_2.\sum X_2 \\ \sum X_1.Y &= a.\sum X_1 + b_1.\sum X_1^2 + b_2.\sum X_1X_2 \\ \sum X_2.Y &= a.\sum X_2 + b_1.\sum X_1X_2 + b_2.\sum X_2^2 \end{aligned}$$

Untuk menentukan nilai a, b₁ dan b₂ maka dilakukan penyelesaian secara matematis terhadap persamaan diatas. Penyelesaian dilakukan dengan metode penyelesaian persamaan linear 3 variabel.

Dimana :

Y = Kualitas Kerja Guru (Variabel dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi (variabel independen)

X₂ = Pengembangan karir (variabel independen)

Uji Instrumen

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas

Koefisien Korelasi berganda (R) dan koefisien Determinasi Uji f atau uji simultan.

HASIL

Uji Validitas

- Variabel Motivasi

Tabel 3: Uji Validitas variable Motivasi

Motivasi	R hitung	Kriteria	R tabel	Hasil
Item 1	0,295	>	0,254	Valid
Item 2	0,280	>	0,254	Valid
Item 3	0,579	>	0,254	Valid
Item 4	0,573	>	0,254	Valid
Item 5	0,414	>	0,254	Valid

Sumber : SPSS 20 For Windows

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan no. 1 sampai dengan no. 5 adalah

valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari R tabel.

Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4 : Uji Validitas variable Pengembangan Karir

Pengembangan Karir	R hitung	Kriteria	R tabel	Hasil
Item 1	0,308	>	0,254	Valid
Item 2	0,366	>	0,254	Valid
Item 3	0,471	>	0,254	Valid
Item 4	0,427	>	0,254	Valid
Item 5	0,636	>	0,254	Valid

Sumber : SPSS 20 For Windows

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan no. 1 sampai dengan no. 5 adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari R tabel.

- Variabel Kualitas Kerja Guru

Tabel 5: Uji Validitas variable Kualitas Kerja Guru

Kualitas Kerja Guru	R hitung	Kriteria	R tabel	Hasil
Item 1	0,598	>	0,254	Valid
Item 2	0,313	>	0,254	Valid
Item 3	0,444	>	0,254	Valid
Item 4	0,601	>	0,254	Valid
Item 5	0,517	>	0,254	Valid

Sumber : SPSS 20 For Windows

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan no. 1 sampai dengan no. 5 adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari R tabel

Uji Reliabilitas

Table 6: uji reabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.913	5

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas diketahui angka Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,608 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's Alpha 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi dapat dikatakan reliable atau handal

- Variable Pengembangan Karir

Table 7: uji reabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,410 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's Alpha 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variable Pengembangan Karir dapat dikatakan tingkat reliable rendah

2) Variable Kualitas Kerja Guru

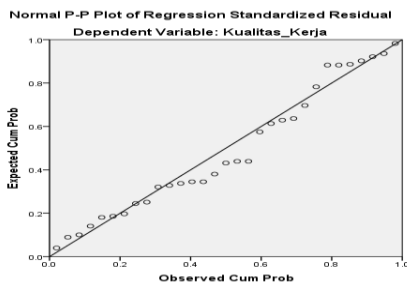
Table 8: uji reabilitas Kualitas Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.169	5

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di atas diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,497 jadi angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach's Alpha 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variable Kualitas Kerja Guru dapat dikatakan tingkat reliable rendah.

Uji Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2: Uji Normalitas

Dari gambar grafik uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka variabel memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Autokorelasi

Table 9: uji autokorelasi

Model Summary ^a	
Model	Durbin-Watson
1	1.439

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

Nilai *Durbin Watson* > alpha (1,439 > 0,05), maka diantara variabel bebas dalam

model persamaan regresi tidak terdapat autokorelasi.

b. Uji Multikolinearitas

Table 10: Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.993	1.007
Pengembangan_Karir	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

Dari table di atas dapat dilihat jumlah Data tidak memiliki VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil nilai estimasi koefisien regresi berganda yang dihasilkan:

Tabel 11: Koefisien Korelasi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-23.015	5.490		4.192	.000
Motivasi	.389	.214	.312	1.821	.079
Pengembangan_Karir	.357	.188	.325	1.901	.068

a. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -23.015 + 0.389X_1 + 0.357X_2$$

Keterangan:

Y = Kualitas kerja guru

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengembangan Karir

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -23.015

artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) nilainya adalah 0, maka Kualitas kerja guru (Y) nilainya adalah -23.015.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0.389. Artinya jika Motivasi naik sebesar 1 Satuan sementara variabel lain tetap maka Kualitas kerja akan naik sebesar 0.389, dengan arti kata setiap peningkatan Motivasi akan meningkatkan Kualitas kerja guru.

Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.357. artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kualitas kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.357.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R square)

Koefisien determinasi atau R Square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai R-Square yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 12: Koefisien Determinasi (R square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.431 ^a	.186	.127	1.57914	1.439

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi
b. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru adalah sebesar 0.431 berarti mendekati 0, maka disini dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru terdapat hubungan yang Lemah dan positif.

Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (R Square) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.186. Artinya 18,6% variabel kualitas kerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 81,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

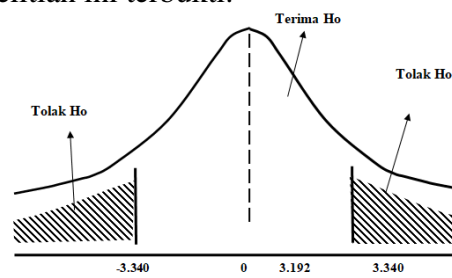
Pengujian Hipotesis dengan uji F

Tabel 13: Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.919	2	7.960	3.192	.056 ^b
Residual	69.823	28	2.494		
Total	85.742	30			

a. Dependent Variable: Kualitas_Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3.192 dengan nilai signifikansi sebesar 0,056. Jadi $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3.192 < 3.340$) atau $Sig F > 5\%$ ($0.056 > 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan motivasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti.



Hasil uji diatas $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3.192 < 3.340$) jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dari hasil uji diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menduga bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

1. Diperoleh Persamaan Regresi Linier Bergandanya adalah $Y = -23.015 + 0.389X_1 + 0.357X_2$ artinya jika motivasi dan pengembangan karir nilainya adalah 0, maka kualitas kerja guru (Y) nilainya adalah -23.015. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.389. Artinya jika motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja guru akan naik sebesar 0.389. Semakin tinggi motivasi (X_1) akan semakin tinggi pula kualitas kerja guru (Y). Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0.357 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan maka kualitas kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.357.

2. Hasil Uji F simultan menyatakan bahwa diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 3.192 dengan nilai signifikansi sebesar 0,056. Jadi $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3.192 < 3.34$) atau $Sig F > 5\%$ ($0.056 > 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan motivasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja guru.
3. Diperoleh angka R sebesar 0.431 berarti mendekati 0, maka disini dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kualitas kerja guru terdapat hubungan yang lemah dan positif. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (R Square) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.186. Artinya 18,6% variabel kualitas kerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan pengembangan, sedangkan sisanya 81,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Laba pada Perusahaan Perbankan Publik yang terdaftar Di Bursa Efek Jakarta. Simposium

Nasional Akuntansi IX., Padang

Sondang P, Siagian, 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta. Bumi Aksara.

Samsudin, Sadili. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Pustaka Setia

(<http://www.employeehandbooks911.com>, 2018)

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). ***Evaluasi Kinerja SDM***. Jakarta: Eresco
- Badeni. 2014, ***Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi***. Bandung : Alfabeta
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. ***Statistik Induktif***. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Dubrin Andrew J., 2009. ***Leadership (Terjemahan)***, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Flippo, Edwin B 1995, Alih Bahasa Moh. Masud, 2008, ***Manajemen Personal***. Erlangga, Jakarta
- Herman Sofyandi, 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Robin.S dan Coulter.M, 2007, ***Manajemen***, Penerbit PT. Indeks, Jakarta. (Mangkunegara, 2006:99).
- Rahmawati, dkk. 2006. "***Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Praktik Manajemen***