



**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN PRESTASI  
KERJA PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MIYA AGMANA**

**1515310026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja. Adapun permasalahannya yang penulis angkat yaitu: apakah pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 60 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil penelitian menunjukkan nilai uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  ( $54,267 > 3,15$ ) dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil daripada  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji T menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel yang diteliti dan di uji dengan kriteria nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Antara lain variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ) sebesar ( $6,131 > 1,670$ ). Hasil tersebut di bandingkan dengan nilai signifikan yaitu sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Dan variabel penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar ( $4,390 > 1,670$ ). Hasil tersebut di bandingkan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai R sebesar  $0,644$  atau  $64,4\%$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar  $100\% - 64,4\% = 35,6\%$  sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

**Kata Kunci: Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja dan Semangat Kerja**

## ABSTRACT

---

*In this business research aims to examine and find out more clearly how the influence of career development and work performance appraisal on work spirit. The problem that the authors adopt is: whether career development and work performance have a partial and simultaneous significant effect on work morale at the Pratama City Tax Service Office in Binjai City. This study uses a quantitative method involving 60 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis, the processing of which was carried out with SPSS Version 16. The results showed the value of the F test showed that together there was a significant influence between career development and performance appraisal on work morale with a Fcount ( $54.267 > 3.15$ ) with a significantly less significant level than 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ). T test results indicate that there is a significant influence between each variable studied and tested with the criteria of Tcount > Ttable. Among other things the career development variable ( $X_1$ ) to the variable Work motivation (Y) of ( $6,131 > 1,670$ ). These results are compared with a significant value that is equal to ( $0,000 < 0,05$ ). And the variable performance appraisal ( $X_2$ ) on morale (Y) of ( $4,390 > 1,670$ ). These results were compared with a significant value ( $0,000 < 0,05$ ). R value of 0.644 or 64.4%. The results of the coefficient of determination indicate that the influence of Career Development and Job Performance Evaluation on morale of  $100\% - 64.4\% = 35.6\%$  the rest is influenced by other factors not examined by the author.*

**Keywords:** *Career development, Work performance appraisal and Work spirit*

## DAFTAR ISI

<b>Halaman</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	8
1. Semangat Kerja.....	15
2. Pengembangan Karir.....	17
3. Penilaian Prestasi Kerja.....	19
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
2. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas.....	49
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
5. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	77

6. Pengujian Asumsi Klasik.....	81
7. Regresi Linier Berganda.....	85
8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	86
B. Pembahasan.....	89
1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja.....	89
2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	90
3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	91

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	93

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN  
BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel2.1 Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel3.1 Skedul Proses Penelitian .....	29
Tabel3.2 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.4 Pernyataan X <sub>1.1</sub> Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai.. .....	58
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.2</sub> kemampuan yang saya miliki meningkat selama saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mau itu dari bekerja sama dengan rekan kerja dan pekerjaan yang saya miliki sendiri.....	59
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.3</sub> Apakah kerja sama yang baik dan didukung Jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik.....	60
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.4</sub> Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai.....	61
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.5</sub> Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai.....	62
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.6</sub> Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung Jawab.....	62
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>2.1</sub> Saya merasa hasil penilaian kinerja yang ada selama ini sudah cukup adil.....	63
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>2.2</sub> Para pegawai selalu memiliki sifat objektif yang tinggi.....	64
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>2.3</sub> Penilaian kinerja bermanfaat untuk membuat saya termotivasi.....	67
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>2.4</sub> Para pegawai selalu konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukannya.....	65
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.5</sub> Penilaian kinerja membuat saya lebih produktif.....	66
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.6</sub> Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.....	66
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.7</sub> Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas....	67
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.8</sub> Saya mampu bekerja sama dengan atasan.....	68
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.9</sub> Saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.....	68
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.10</sub> Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat Waktu.....	69
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1 Kerjasama yang dimiliki para rekan kerja/ Pegawai lainnya sangat baik.....	70
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2 Sangatsangatpuasakanpekerjaan yang cepat Selesai.....	70
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3 Saya tepat waktu pada saat masuk ke kantor dan menyelesaikan pekerjaan saya.....	71

Tabel 4.23 Pernyataan Y.4 Keamanan di ruang kantor baik gedung maupun fasilitas yang lain sangat baik.....	72
Tabel 4.24 Pernyataan Y.5 Saya sangat nyaman akan rekan kerja selama saya bekerja di kantor.....	73
Tabel4.25 Pernyataan Y.6 Pulang kerja tepat pada waktunya.....	73
Tabel4.26 Pernyataan Y.7 Menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan perusahaan.....	74
Tabel4.27 Pernyataan Y.8 Bersedia menanggung resiko untuk setiap pekerjaan yang dilakukan.....	77
Tabel4.28 Pernyataan Y.9 Walaupun sedang sibuk,tetap bersedia untuk ikut dalam kegiatan perencanaan perusahaan.....	76
Tabel4.29 Pernyataan Y.10 Bersedia memberi dan menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja.....	76
Tabel 4.30 Uji Validitas (X <sub>1</sub> ) Pengembangan Karir.....	77
Tabel 4.31 Uji Validitas (X <sub>2</sub> ) Penilaian Prestasi Kerja.....	78
Tabel 4.32 Uji Validitas (Y) Semangat Kerja.....	79
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas (X <sub>1</sub> ) PengembanganKarir.....	80
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas (X <sub>2</sub> ) PenilaianPrestasiKerja.....	80
Tabel 4.35 Uji Realibilitas (Y) SemangatKerja.....	81
Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas .....	84
Tabel 4.37 Regresi Linier Berganda .....	86
Tabel 4.38 Uji Simultan .....	87
Tabel 4.39 Uji Parsial .....	88
Tabel 4.40 Koefisien Determinasi .....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	85

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alam, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas RahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Pengembangan karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai**”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita., SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua saya yakni ayahanda dan Ibunda , terima kasih telah membimbing saya, merawat saya,dan mengkuliahkan saya hingga sampai selesai.

7. Kepada Pimpinan Kantor Pelayanan Kantor Pajak Pratama Kota Binjai yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Kepada keluarga besar saya yaitu keluarga ,terima kasih atas dukungan, doa, dan bantuan moril.
9. Kepada teman-temanku angkatan 2015 manajemen kelas pagi, dan abang, kakak, adik saya yang saya sayangi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, 2019

Miya Agmana

1515310026

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena ia yang melakukan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan adalah pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan kinerjanya.

Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar Pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan Pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai.

sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi

Semangat dan gairah kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan karyawan memiliki loyalitas, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan (Nitisemito, 2010).

Perusahaan melakukan banyak cara dalam merangsang semangat kerja karyawan, misalnya dengan memberikan insentif berupa materi dan non materi yang berbentuk penghargaan seperti tanda jasa atau piagam, termasuk dengan melakukan program pengembangan karir pegawai dan penilaian prestasi kerja yang sesuai terhadap pegawai itu sendiri.

Perusahaan yang menerapkan peran strategis dicirikan oleh adanya rencana dan pengembangan karir bagi para pegawainya (manajemen dan non manajemen). Dengan kata lain tiap individu berhak memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya. Namun dalam prakteknya ada saja pegawai yang karirnya terlambat dan bahkan terhambat. Alasannya bisa jadi karena ada yang salah dalam sistem penilaian kinerja pegawai dan bisa juga adanya perlakuan diskriminasi. Di sisi lain sistem karir dinilai handal dengan menghilangkan faktor penyebab keterlambatan karir dari individu bersangkutan.

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi pegawai, agar

dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien selanjutnya dilakukan suatu promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan 2010:108).

Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada pegawai untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga memaksimalkan kemampuan kerja pegawai tersebut. Apabila keinginan seorang pegawai terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap pegawai. Program pengembangan karir yang dilakukan dan adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap pegawai akan mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi sehingga sasaran perusahaan yang optimal akan dapat dicapai.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mengginson dalam Mangkunegara, 2010: 9). Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya. Contohnya, kebijakan perusahaan yang dapat diperoleh dari adanya suatu sistem penilaian prestasi kerja ini adalah dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa kepada pegawai.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas prestasi kerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Adanya pengembangan karir yang tidak sesuai dengan pegawai, sehingga menyebabkan semangat kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai menurun.
- b. Pembagian kerja dan ketidakjelasan tentang kenaikan jabatan dalam penilaian prestasi kerja perusahaan di nilai kurang baik, sehingga menyebabkan semangat kerja para pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai menurun.
- c. Para pegawai tidak diperhatikan akan pengembangan karir mereka dan tidak adanya apresiasi untuk para pegawai akan prestasi kerja mereka selama bekerja dan ini yang menyebabkan semangat kerja para pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai menurun.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengembangan karir sebagai variabel bebas, penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas dan semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai?
3. Apakah penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara langsung

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

- a. Untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah pengembangan karir dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai dengan kedisiplinan kerja.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan semangat kerja pegawai.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan semangat kerja pegawai.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya diteliti oleh kiky arumsari (2014) dengan judul

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerjai pada Karyawan PT Telkom Kancatel Bangkalan Madura”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Analisis Pengembangan Karir Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linear sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda.
2. Variabel penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu : Pengembangan karir, serta 1 variabel *dependent* yaitu : Semangat kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel *independent* yaitu : Pengembangan karir, 1 variabel *independent* yaitu : Penilaian prestasi kerja, serta 1 variabel *dependent* : Semangat kerja.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 120 pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 60 Pegawai.
4. Waktu penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Telkom Kancatel Bangkalan Madura, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggal serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan

kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2008: 156). Sedangkan Menurut Hasibuan (2010: 95), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2008: 306) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan (2008: 305). Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2009: 48). Menurut Syukria (2010: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan (Hasibuan, 2012). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

#### **b. Pentingnya Semangat Kerja**

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2009: 426) yaitu :

- 1). Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- 2). Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3). Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4). Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- 5). Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi - indikasi menurunnya semangat kerja selalu

ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431),indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama - sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.

#### 2. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih / aneh.

#### 3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap - sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan semangat kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun semangat kerjanya. Melihat semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.

#### 4. Keamanan

Keamanan adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai

melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Oleh sebab itu, apabila di dalam ruangan kerja atau dilingkungan tempat kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. dan akibatnya semangat kerja cenderung akan menurun karena perhatiannya terpecah-pecah di antara perasaan was-was terhadap kehilangan barangnya dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### 5. Dan Rasa Nyaman

Rasa nyaman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa nyaman didalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Rasa nyaman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan tersebut, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **d. Ciri-ciri semangat kerja**

Karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2009; 95), menyatakan bahwa yang menjadi ciri - cirisemangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa.

Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.

2. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan yang tinggi dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatif dan luas

Individu mempunyai ide - ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.

4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

5. Tertarik dengan pekerjaan

Individu menaruh minat dan kerteterarikan pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

6. Bertanggung jawab

Individu bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.

7. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

8. Berinteraksi dengan atasan

Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut

dan tertekan. Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

#### **e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut G.Wursanto (2010) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
2. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya.
3. Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga).
4. Penilaian prestasi kerja (berperilaku yang adil dan jujur)
5. Hubungan kerja yang harmonis.
6. Jaminan hari tua yang baik (memberikan keyakinan ke pegawai bahwa kelayakan hidup di hari tua akan terjamin)
7. Kondisi kerja yang menyenangkan.
8. Ingin diakui seleyaknya sebagai manusia (harga diri).

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun

jasmani. Menurut Handoko Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan, tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani. Menurut Handoko Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (Handoko, 2007; 252) dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas.

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

a. Davis & Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010).

b. Menurut Jackson & Vitberg, pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah, 2010).

c. Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Pengembangan karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah - langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki

jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Menurut Handoko (2000) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015) tujuan dari pengembangan karir adalah:

- a. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
- b. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
- c. Untuk mendorong pertumbuhan.
- d. Untuk mengurangi penimbunan.
- e. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- f. Untuk meningkatkan karir.

### **c. Indikator Pengembangan Karir**

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2011), yaitu :

### 1). Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan menurut Mathis (2010) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

### 2). Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Koesmono dalam Brahmasari, 2012).

### 3). Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

## **d. Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. "Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai" (Ivancevich, 2007). Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Alex S. Nitisemito (1992) dalam Hady (2013) yaitu:

- a. Pembinaan dari pimpinan Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- c. Promosi, Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- d. Mutasi, Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

### **3. Penilaian Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakintepat apabila informasinya juga tepat dan benar. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerjamereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Maka dari itu, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian prestasi

kerja. Menurut Sofyandi (2008:122) Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Hasibuan (2009:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Rutondo (2011:70) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi seberapa baik seseorang mencapai hubungan kerja tugas dan tanggung jawab. Hal ini dapat digunakan untuk membuat keputusan administratif tentang promosi, pengakhiran, dan insentif moneter / non moneter. Kekuatan dan lemah Penilaian dilakukan dalam proses, dan informasi ini dapat digunakan untuk membangun pelatihan dan kebutuhan pembangunan. Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2010:9) memberikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan dapat dikatakan bahwa penilaian prestasikerja merupakan tingkat keberhasilan suatu pekerjaan dibandingkan dengan standaryang telah ditentukan sebelumnya pada periode tertentu, jika hasil kerja sesuaidengan standar yang ditetapkan maka seorang karyawan dikatakan memiliki prestasikerja yang baik.

### **b. Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kerja atau prestasi kerjadibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Secarasepintas, memang mudah untuk dapat menilai suatu pekerjaan tersebut gagal, cukup atau sukses. Tetapi ukuran nyata dari gagal, cukup atau sukses adalah sangatrelatif. Terlebih apabila pekerjaan tersebut tidak dapat dihitung hasilnya, misalnya pada bagian administrasi dan pekerjaan-pekerjaan pada bidang manajerial. Maka olehkarena itu, diperlukanlah suatu kriteria/syarat dalam pelaksanaan penilaian prestasikerja. Cascio dalam Soeprihanto (2012:9) disebutkan bahwa faktor-faktor yang menjadi indikator dari suatu penilaian prestasi kerja adalah :

#### 1. Adil

Artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).

#### 2. Objektif

Artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya

dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

### 3. Transparan

Artinya hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka). Tidak ada yang ditutupi, sehingga nantinya para karyawan dapat mempercayai hasil penilaian prestasi kerja tersebut.

### 4. Konsisten

Artinya hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilai atau lebih menilai karyawan yang sama memiliki hasil penilaian yang tingkatnya relatif sama.

### 5. Sensitif

Artinya sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan.

## **c. Syarat – Syarat Penilaian Prestasi Kerja**

Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dalam suatu perusahaan dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan syarat tertentu yang harus dipenuhi dalam suatu sistem Penilaian Prestasi Kerja yaitu:

### 1. Relevan

Suatu system Penilaian Prestasi Kerja hanya mengukur hal-hal yang

berhubungan atau berkaitan langsung (relevan) pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan tertentu.

## 2. Akseptabel

Suatu sistem Penilaian Prestasi Kerja harus dapat diterima dan dimengerti oleh penilai dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

## 3. Reliabel

Sistem Penilaian Prestasi Kerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil. Artinya, apabila alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika digunakan oleh penilai lain untuk mengukur objek yang sama, maka akan memberikan hasil penilaian yang sama pula.

## 4. Praktis

Syarat ini menghendaki agar suatu sistem Penilaian Prestasi Kerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritis yang dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi.

### **d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerjanya tingkat produktifitasnya. Hal tersebut berguna sebagai bahan

pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Menurut Nasution (2000:99), faktor - faktor penilaian yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain :

#### 1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

#### 2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

#### 3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

#### 4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

#### 5. Kerja sama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri

serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam bataskewenangannya.

Menurut Mangkunegara (2009:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

1. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
2. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
3. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama. Jadi dapat disimpulkan, faktor-faktor penilaian yang mempengaruhi prestasi karyawan meliputi, Kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerjasama, keandalan, dan sikap.

## B. Peneliti Sebelumnya

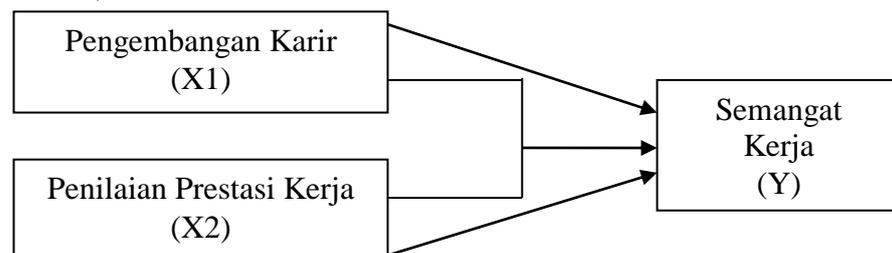
**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iyan Padjalangi (2009)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Semangat Kerjapada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Makassar	Variabel <i>independent</i> adalah penilaian prestasi kerja (X1). Variabel <i>independent</i> adalah kompetensi karyawan (X2) dan Variabel <i>dependent</i> adalah Semangat kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Semangat Kerjapada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Makasar.
2.	Maria Elisabeth Sianturi (2014)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Jakarta	Variabel <i>independent</i> adalah Pelatihan (X <sub>1</sub> ) dan Variabel <i>Independent</i> (X <sub>2</sub> ) adalah Pengembangan karir Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Semangat Kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja di PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Jakarta.
3.	Yoga (2013)	Pengaruh keadilan organisasi terhadap Semangat Kerja (studi empiris pada karyawan rumah sakit Bhakti Asih Brebes).	Variabel <i>independent</i> adalah keadilan organisasi (X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Semangat Kerja (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerjadengan koefisien determinasi menunjukkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,633.
4.	Siti Yuniarti Sundari (2015)	Pengaruh Disiplin Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan	Variabel <i>independent</i> Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ). Sedangkan Variabel <i>dependent</i> Kinerja (Y)	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan <i>Rsquare</i> (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,293 atau 40,6%.
5.	Rina Winarni (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin	Variabel <i>independent</i> Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> ) dan Kompensasi (X <sub>2</sub> ). Sedangkan Variabel <i>dependent</i> Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin.

Sumber : Penulis (2019)

### C.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu ditunjukkan. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah di indentifikasi melalui proses wawancara, observasi, survei (kuncoro.2012 :44).



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

- a. Penjelasan Tentang Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.
- b. Penjelasan Tentang Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya di perusahaan tempat karyawan bekerja serta proses menilai permorfa karyawan dalam melakukan

pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun karirnya.

Keterangan :

H1 = Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai (Y).

H2 = Penilaian prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai (Y).

H3 = Pengembangan karir (X1) dan Penilaian prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai (Y).

#### **D. Hipotesis**

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dan Penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.
3. Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Rusiadi, 2013).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

	Aktivitas	Bulan																											
		Februari 2018				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset awal / pengajuan judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■																				
3	Seminar proposal									■																			
4	Perbaikan acc proposal										■	■	■																
5	Pengolahan data													■	■														
6	Penyusunan skripsi															■	■	■	■										
7	Bimbingan skripsi																		■	■									
8	Meja hijau																										■		

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pengembangan karir ( $X_1$ ), dan variabel bebas kedua penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Pengembangan karir ( $X_1$ )	pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Greenhaus (Marwansyah, 2010)	1. Peningkatan Kemampuan. 2. Kepuasan Kerja. 3. Sikap dan Perilaku Pegawai (Marwansyah, 2010)	Skala Likert
Penilaian Prestasi Kerja ( $X_2$ )	evaluasi seberapa baik seseorang mencapai hubungan kerja tugas dan tanggung jawab. (Rutondo, 2011:70)	1. Adil. 2. Objektif. 3. Transparan. 4. Konsisten. 5. Sensitif. (Rutondo, 2010:70)	Skala Likert
Semangat Kerja ( $Y$ )	keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2010:95).	1. Kerja Sama 2. Kepuasan 3. Disiplin 4. Keamanan 5. Rasa nyaman (Hasibuan, 2010:95)	Skala Likert

Sumber : Diolah Penulis 2019

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 150 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai dengan responden berjumlah 150 orang pegawai / responden, Berikut daftar tabel jumlah populasi :

Tabel 3.3 Daftar Jumlah Populasi

No	Nama Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Sub Bagian Umum	12
2.	Seksi Pengolahan Data Dan Informasi (PDI)	15
3.	Seksi Pelayanan	18
4.	Seksi Penagihan	20
5.	Seksi Eskstensifikasi Perpajakan	23
6.	Seksi Pemeriksaan	17
7.	Seksi Pengawasan Dan Konsultasi (Waskon I,II,III)	30
8.	Seksi Jabatan Fungsional	15
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>

Rumus *Slovin* digambarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.1)}$$

$$n = \frac{150}{2,5} \quad n = 60$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan

narasumber.

- *Angket / quisioner*

Kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel yang diteliti di dalam penelitian ini (variabel Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja, merupakan variabel X dan variabel Semangat kerja yang merupakan variabel Y).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **a. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji validitas**

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

#### **b. Uji reliabilitas (kehandalan)**

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinary square.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013).

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar

variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model

tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### c. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap Semangat Kerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Semangat Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Penilaian Prestasi Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### d. Uji Kesuaian ( Test Goodness OF Fit)

#### a. Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

H<sub>a</sub> : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > \alpha$  5%.

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < \alpha$  5%.

#### **b. Uji Parsial (Uji T)**

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

- 2) Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai**

Sejarah Berdirinya Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Binjai Sebelum disebut Kantor Pelayanan Pajak (KPP), kantor ini bernama Kantor Inspeksi Pajak (KIP). Pada bulan Juni 1976, Kantor Inspeksi Pajak diubah menjadi Kantor Pelayanan Pajak yang saat itu dibagi menjadi 2 (dua) yaitu KPP Medan Utara dan KPP Medan Selatan.

Kantor Pelayanan Pajak Medan Utara didirikan pada tanggal 1 April 1994 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 758/KMK.01/1993 tanggal 03 Agustus 1993. Dalam rangka meningkatkan pelayanan bagi para wajib pajak wilayah Kotamadya Medan, Binjai dan sekitarnya maka Wilayah Kantor Pelayanan Pajak dibagi atas 3 (tiga) bagian, yaitu :

- KPP Medan Utara
- KPP Medan Timur
- KPP Medan Barat

Kemudian dengan SK Nomor 94//KMK.01/1994 tanggal 29 Maret 1994 terhitung mulai 1 April Kantor Pelayanan Pajak di Medan dipecah menjadi 4 (empat) Kantor Pelayanan Pajak, yaitu :

- KPP Medan Utara
- KPP Medan Timur
- KPP Medan Barat
- KPP Medan Binjai

Dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2001 tanggal 23 Juli 2001 perihal Kantor Pelayanan Pajak, jajaran kantor wilayah I Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara Bagian Utara (KANWIL I DJP SUMBAGUT) terhitung 1 Januari 2002 Kantor Pelayanan Pajak Medan diubahmenjadi 6 (enam) Kantor Pelayanan Pajak, meliputi:

- KPP Medan Timur, berdomisili di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
- KPP Medan Kota, berdomisili di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
- KPP Medan Barat, berdomisili di Jl. Sukamulia No. 17A Medan
- KPP Medan Polonia, berdomisili di Jl. Diponegoro No. 30A Medan
- KPP Medan Belawan, berdomisili di Jl. Asrama No. 7A Medan
- KPP Binjai, berdomisili di Jl. Jambi No.1 Rambung Barat Binjai

Dengan adanya Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor 535/KMK.01/2001 tentang “Kordinator Pelaksana Direktorat Jenderal Pajak”, telah diadakan reorganisasi Direktorat Jendral Pajak, yang didalam keputusan tersebut telah berubahnya sebagian garis instruksi, dan juga terbentuknya Kantor Kantor Pelayanan Pajak dan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan

Bangunan. Kantor Pelayanan Pajak Binjai yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 94/KMK-01/1994

tanggal 29 Maret 1994 memiliki wilayah kerja sebagai berikut :

- a. Kotamadya Binjai
- b. Kabupaten Langkat
- c. Kabupaten Deli Serdang
- d. Kec. Labuhan Deli
- e. Kec. Sunggal
- f. Kec. Pancur Batu
- g. Kec. Hamparan Perak
- h. Kec. Sibolangit
- i. Kec. Kutalimbaru
- j. Kabupaten Tanah Karo

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai KPP Pratama Binjai adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I dan dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. KPP Pratama Binjai terletak pada jalan Jambi No. 1, Binjai.

Pada tanggal 19 Mei 2008 berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-95/PJ./2008 tentang Penerapan Organisasi, Tata Kerja dan Saat Mulai Beroperasinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nanggroe Aceh Darussalam dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara II serta Kantor Pelayanan Pajak Pratama dan/atau Kantor

Pelayanan, Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau dan Kepulauan Riau, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Timur, dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara, maka Kantor Pelayanan Pajak Binjai berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang artinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai telah menjadi Kantor Pelayanan Pajak Modern dimana pelayanan perpajakan telah menjadi pelayanan satu atap. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai memiliki wilayah kerja meliputi 28 kecamatan sebagai berikut:

1. Kotamadya Binjai
2. Kec. Binjai Timur
3. Kec. Binjai Kota
4. Kec. Binjai Utara
5. Kec. Binjai Barat
6. Kec. Binjai Selatan
7. Kabupaten Langkat
8. Kec. Pangkalan susu
9. Kec. Gebang
10. Kec. Hinai
11. Kec. Secanggang
12. Kec. Sawit Sebrang
13. Kec. Babalan
14. Kec. Sei Lapan

15. Kec. Stabat
16. Kec. Sirapit
17. Kec. Binjai
18. Kec. Besitang
19. Kec. Tanjung Pura
20. Kec. Wampu
21. Kec. Pematang Jaya
22. Kec. Brandan barat
23. Kec. Kuala
24. Kec. Selese
25. Kec. Bahorok
26. Kec. Kutambaru
27. Kec. Padang Tualang
28. Kec. Sei Bingai
29. Kec. Batang serangan
30. Kec. Salapian

Seiring perubahan organisasi Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, pelayanan Perpajakan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di kota Binjai telah diserahkan Pemerintah Daerah terhitung mulai tanggal 1 Januari 2013.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai memiliki peran strategis sebagai institusi pengelola administrasi penerimaan pajak yang bertugas mengumpulkan penerimaan negara dari sektor perpajakan.

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-95/PJ./2008 tanggal 19 Mei 2008, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai memiliki wilayah kerja yaitu Kotamadya Binjai dan Kabupaten Langkat. Kedua wilayah kerja ini merupakan daerah yang cukup strategis bagi pelaku bisnis sebab letaknya tidak terlalu jauh dari pusat kota Medan. Diharapkan seiring berjalannya waktu, kawasan ini terus berkembang menjadi sentra usaha dan industri seperti pusat pabrik produksi, perdagangan, serta pengembangan wirausaha.

b. Visi dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai

1) VISI

Menjadi pelayanan masyarakat yang profesional dengan kinerja yang baik dan di percaya untuk penerimaan negara dari kantor pajak di lingkungan Direktorat Jendral Pajak Sumatera Utara I.

2) MISI

Meningkatkan penerimaan negara melalui pajak dan peningkatan kecepatan dan mutu pelayanan perpajakan senantiasa memperbaharui diri sesuai dengan perkembangan aspirasi masyarakat dan tertib administrasi.

c. Motto dan Logo Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai

Motto Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai: “Melayani Sepenuh Hati Mengabdikan Pada Negara.”

d. Gambar Logo Perusahaan



Arti dari logo perusahaan :

- Perisai berbentuk segi lima
- Berarti Negara Pancasila RI (Republik Indonesia).
- Sayap berkembang yang berbulu lima yang menunjukkan kemegahan Negara RI
- Bermaksud pendorong para pegawai DJP (Direktorat Jenderal Pajak ) dalam menjalankan tugasnya dengan bertujuan memelihara dan menjaga tetap berkembangnya sayap Negara RI.
- Bejana emas melambangkan tempat pengumpulan uang negara RI.
- Libra melukiskan keadilan
- .Padi tujuh belas butir dan delapan kelompok bunga kapas melukiskan cita-cita kemakmuran Negara.
- Tiga gelombang melukiskan bahwa Direktorat Jenderal Pajak dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Tridharma Pemajakan yaitu:
  - Meliputi seluruh subjek pajak.
  - Objek pajak yang semestinya.
  - Tepat pada waktunya. Gelombang diartikan bahwa fiskus mengatur dan memperlunak *conyunctuur*.

#### e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi sangat penting untuk terlaksanakannya fungsi pengorganisasian dengan baik sebab dengan adanya struktur organisasi akan terlihat jelas tugas dan wewenang dari setiap bagian yang terdapat dalam hierarki organisasi dan akan memudahkan setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan fungsinya.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Pelayanan Pajak yang terdiri atas Kepala Kantor, Sub Bagian Umum, dan beberapa seksi yang dipimpin oleh masing-masing seorang kepala seksi agar dapat lebih jelas dan transparan tentang keadaan dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai adalah:

1. Kepala Kantor
2. Sub Bagian Umum
3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)
4. Seksi Pelayanan
5. Seksi Penagihan
6. Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan Internal
7. Seksi Ekstensifikasi Perpajakan
8. Seksi Pengawasan dan Konstulasi (Waskon) I, II, III
9. Kelompok Jabatan Fungsional

## 2. Pembagian Tugas Struktur Organisasi

Bagian-bagian dari struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai berlangsung secara rapi dan terformat yang mana kepala kantor bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan kerja, dalam pelaksanaan kerja kepala kantor membawahi beberapa kepala bagian, kepala bagian membawahi beberapa kepala seksi yang berperan aktif dalam penyesuaian pekerjaan tugas itu dapat di rinci sebagai berikut :

### 1. Kepala Kantor

Tugasnya adalah mengkoordinasikan pelaksanaan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan, Pajak tidak langsung lainnya dan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.

### 2. Subbagian Umum

Subbagian Umum memiliki tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, dan rumah tangga antara lain seperti berikut:

- a. Penerimaan dan penyampaian dokumen di KPP.
- b. Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di Sub bagian umum.
- c. Pelaksanaan pelantikan, sumpah dan serah terima jabatan serta pengambilan sumpah Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- d. Permintaan pengujian kesehatan pegawai.
- e. Pembuatan kartu tanda pengenal pemeriksa.
- f. Pelaksanaan pembayaran tagihan melalui mekanisme langsung kepada rekan.

- g. Pemusnahan dokumen, penyusunan laporan berkala KPP dan pembuatan laporan tahunan.
- h. Penyusunan laporan/daftar realisasi anggaran belanja.

### 3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)

Tugasnya melakukan pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasian Pajak Bumi, pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi *e-SPT* dan *e-Filling*, pelaksanaan *i-SISMIOP* dan SIG, serta penyiapan laporan kinerja. Antara lain tugas dari seksi Pengolahan Data dan Informasi meliputi:

- a. Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi PDI.
- b. Penatausahaan alat keterangan.
- c. Pembentukan bank data.
- d. Pembuatan dan penyampaian Surat Perhitungan (SPH) kirim ke Kantor Pelayanan Pajak lainnya.
- e. Penyusunan rencana penerimaan pajak berdasarkan potensi pajak, perkembangan ekonomi dan keuangan.
- f. Penerbitan STP Bunga Penagihan, Surat Teguran Penagihan, Surat Paksa dan Surat Perintah Melaksanakan Penyitaan (SPMP) serta Surat Keputusan Pencabutan Sita.
- g. Pembuatan Usulan Pencegahan dan Penyanderaan terhadap wajib pajak tertentu.

### 4. Seksi Pelayanan

Seksi Pelayanan mempunyai tugas melakukan penetapan dan penerbit produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi wajib pajak, serta melakukan kerjasama perpajakan. Secara sederhana tugas dari seksi Pelayanan meliputi:

- a. Pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- b. Penatausahaan surat, dokumen dan laporan Wajib Pajak pada Tempat Pelayanan Terpadu (TPT).
- c. Perubahan identitas Wajib Pajak.
- d. Penyelesaian permohonan pengukuhan pengusaha kena pajak.
- e. Penerbitan surat teguran penyampaian SPT Masa dan SPT tahunan PPh.
- f. Pelaksanaan pemenuhan permintaan konfirmasi dan klarifikasi.
- g. Penyelesaian pemindahan Wajib Pajak di Kantor Pelayanan Pajak lama.

#### 5. Seksi Penagihan

Seksi Penagihan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi penagihan.
- b. Menjawab konfirmasi data tunggakan Wajib Pajak.
- c. Penyelesaian permohonan penundaan pembayaran pajak.
- d. Penagihan pajak seketika dan sekaligus. Penerbitan dan penyampaian surat teguran penagihan.
- e. Penghapusan piutang pajak.
- f. Penerbitan STP bunga penagihan, Surat Teguran Penagihan, Surat Paksaan

Surat Perintah Melaksanakan Penyitaan (SPMP) serta Surat Keputusan Pencabutan Sita.

6. Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan Internal

Tugasnya melakukan penyusunan rencana pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak serta administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya, pemantauan pengendalian intern, pengelolaan risiko, kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta penyusunan rekomendasi perbaikan proses bisnis. Secara jelasnya tugas Seksi Pemeriksaan dan Kepatuhan internal meliputi:

- a. Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi pemeriksaan.
- b. Penyelesaian usulan pemeriksaan.
- c. Penyelesaian usulan pemeriksaan bukti permulaan.
- d. Pemeriksaan kantor.
- e. Penyelesaian Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan Pajak Penghasilan Lebih Bayar.
- f. Penatausahaan laporan pemeriksaan pajak dan nota perhitungan.
- g. Pengamatan KPP, pemeriksaan kantor, pemeriksaan lapangan dan penyelesaian usulan pemeriksaan dan lain-lain.

7. Seksi Ekstensifikasi Perpajakan

Seksi Ekstensifikasi Perpajakan mempunyai tugas:

- a. Pemrosesan dan penata usahaan dokumen masuk di Seksi Ekstensifikasi

Perpajakan.

- b. Pendaftaran objek pajak baru dengan penelitian kantor.
  - c. Penerbitan surat himbauan untuk ber-NPWP.
  - d. Pendaftaran objek pajak baru dengan penelitian lapangan.
  - e. Penyelesaian permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) pemotongan Phatas bunga deposito dan tabungan serta diskonto SBI yang diterima atau diperoleh dana pensiun yang pendiriannya telah disahkan oleh Menteri Keuangan.
  - a. Penerbitan daftar nominatif untuk usulan Surat Perintah Pemeriksaan Pajak(SP3) PSL, Ekstensifikasi dan lain-lain.
8. Seksi Pengawasan dan Konsultan (Waskon) I,II,III

Seksi Pengawasan dan Konsultasi atau yang biasa disebut seksi Waskon, terbentuk setelah kantor pelayanan pajak melakukan modernisasi, dimana pembagianseksi berorientasi pada fungsi seksi. Fungsi umum dari seksi waskon adalahmelakukan pengawasan dan konsultasi terhadap wajib pajak dalam menjalankankewajiban perpajakannya. Pada KPP Pratama Binjai seksi ini dibagi menjadi 3 bagianyaitu: Seksi Waskon I, Waskon II, dan Waskon III. Tugas dari ketiga seksi tersebut pada dasarnya sama, yang membedakan hanyalah pembagian wilayah kerjanya. Hal ini bertujuan mempermudah dan membantu tugas fungsi KPP Pratama Binjai Kota Binjai.

Tugasnya Meliputi :

- a. Pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi pengawasan dankonsultasi.
- b. Penerbitan Surat Perintah Membayar Kelebihan Pajak (SPMKP).

- c. Penerbitan Surat Perintah Membayar Imbalan Bunga (SPMIB).
  - d. Penyelesaian permohonan perubahan metode pembukuan.
  - e. Penetapan Wajib Pajak patuh.
  - f. Penyelesaian permohonan pembetulan ketetapan Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah di KPP.
9. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku.

### **3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengembangan karir, motivasi kerja dan semangat kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

**jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-lak	30	50.0	50.0	50.0
	Perempua	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang dan perempuan 30 orang atau sebesar 50,0% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2****Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	3.3	3.3	3.3
	23	1	1.7	1.7	5.0
	24	2	3.3	3.3	8.3
	25	4	6.7	6.7	15.0
	26	5	8.3	8.3	23.3
	27	5	8.3	8.3	31.7
	28	5	8.3	8.3	40.0
	29	8	13.3	13.3	53.3
	30	5	8.3	8.3	61.7
	31	5	8.3	8.3	70.0
	32	2	3.3	3.3	73.3
	33	3	5.0	5.0	78.3
	34	3	5.0	5.0	83.3
	35	1	1.7	1.7	85.0
	36	1	1.7	1.7	86.7
	37	1	1.7	1.7	88.3
	39	1	1.7	1.7	90.0
	40	1	1.7	1.7	91.7
	41	1	1.7	1.7	93.3
	43	1	1.7	1.7	95.0
	44	1	1.7	1.7	96.7
	45	1	1.7	1.7	98.3
	47	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai yang menjadi responden berusia 28 tahun, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**

pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	13.3	13.3	13.3
S1	33	55.0	55.0	68.3
S2	1	1.7	1.7	70.0
SMA	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 55,0% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai. Dalam penyebaran angket, variabel pengembangan karir 5 butir pernyataan, penilaian prestasi kerja 5 butir pernyataan dan semangat kerja 5 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### 1. Variabel X<sub>1</sub> (Pengembangan Karir)

**Tabel 4.4**  
**Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir**  
**terbuka bagi semua pegawai.**

**Pernyataan X<sub>1.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	13	21.7	21.7	25.0
	4	33	55.0	55.0	80.0
	5	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20,0%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju

bahwaApakah kesempatan untuk mengembangkan karirterbuka bagi semua pegawai.

**Tabel 4.5**  
**Kemampuan Yang Saya Miliki Meningkatkan Selama Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik, Mau Itu Dari Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dan Pekerjaan Yang Saya Miliki Sendiri.**

**Pernyataan X<sub>1.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0
3	12	20.0	20.0	25.0
4	27	45.0	45.0	70.0
5	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%) dan sebanyak 2 orang (5,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan respondensetuju bahwaKemampuan Yang Saya Miliki Meningkatkan Selama Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik, Mau Itu Dari Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dan Pekerjaan Yang Saya Miliki Sendiri.

**Tabel 4.6**  
**Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan**  
**kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan**  
**lebih baik.**

**Pernyataan X<sub>1.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	13	21.7	21.7	30.0
	4	27	45.0	45.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%) dan sebanyak 2 orang (8,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik.

Tabel 4.7

**Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai.**

**Pernyataan X<sub>1.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	1	1.7	1.7	3.3
	3	8	13.3	13.3	16.7
	4	30	50.0	50.0	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), sebanyak 8orang (13,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 orang (1.7%) responden sangat tidak setuju. Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan setujusebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan respondensetujubahwa Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjaditolak ukur dalam pengembangan karir pegawai.

**Tabel 4.8**  
**Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan**  
**terbuka bagi seluruh pegawai.**

**Pernyataan X<sub>1.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	14	23.3	23.3	26.7
	4	29	48.3	48.3	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 29 orang (48,3%), sebanyak 14 orang (23,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai.

**Tabel 4.9**  
**Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.**

**Pernyataan X<sub>1.6</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	17	28.3	28.3	31.7
	4	31	51.7	51.7	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%), setuju sebanyak 31 orang (51,7%), sebanyak 17 orang (28,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 orang (3,3%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

#### 1) Variabel X<sub>2</sub> (Penilaian Prestasi Kerja)

**Tabel 4.10**  
**Saya merasa hasil penilaian kinerja yang ada selama ini sudah cukup adil.**  
**Pernyataan X<sub>2.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	17	28.3	28.3	30.0
4	30	50.0	50.0	80.0
5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20,0%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), sebanyak 17 orang (28,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju

bahwa Saya merasa hasil penilaian kinerja yang ada selama ini sudah cukup adil.

**Tabel 4.11**  
**Para Pegawai Selalu Memiliki Sikap Objektif Yang Tinggi.**  
**Penyataan X<sub>2.2</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	30.0	30.0	30.0
	4	21	35.0	35.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,0%), setuju sebanyak 21 orang (35,0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (30,0%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang (35,0%). Jadi dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju bahwa Para Pegawai Selalu Memiliki Sikap Objektif Yang Tinggi.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian kinerja bermanfaat untuk membuat saya**  
**Termotivasi.**  
**Pernyataan X<sub>2.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	35	58.3	58.3	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), setuju sebanyak 35 orang (58,3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (58,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Penilaian kinerja bermanfaat untuk membuat saya Termotivasi.

**Tabel 4.13**  
**Para pegawai selalu konsisten terhadap pekerjaan yang akan diselesaikannya.**

**Pernyataan X<sub>2.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.3	23.3	23.3
	4	35	58.3	58.3	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%), setuju sebanyak 35 orang (58,3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (23,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (58,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Para pegawai selalu konsisten terhadap pekerjaan yang akan diselesaikannya.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian kinerja membuat saya menjadi lebih produktif.**  
**Pernyataan X<sub>2.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	28	46.7	46.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 28 orang (46,7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (46,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Penilaian kinerja membuat saya menjadi lebih produktif.

**Tabel 4.15**  
**Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.**  
**Pernyataan X<sub>2.6</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	28.3	28.3	28.3
	4	21	35.0	35.0	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%), setuju sebanyak 21 orang (35,0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (28,3%). Dari

jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%).Jadi dapat disimpulkan respondensangat setuju bahwaSaya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.16**

**Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.**

**Pernyataan X<sub>2.7</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	22	36.7	36.7	36.7
4	28	46.7	46.7	83.3
5	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%), setuju sebanyak 28 orang (46,7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (36,7%). Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (46,7%).Jadi dapat disimpulkan respondensetuju bahwaSaya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.

**Tabel 4.17**  
**Sayamampu bekerja sama dengan atasan.**

**Pernyataan X<sub>2.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	14	23.3	23.3	30.0
	4	32	53.3	53.3	83.3
	5	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (23,3%), dan tidak setuju 4 orang (6.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu bekerja sama dengan atasan.

**Tabel 4.18**  
**Saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.**

**Pernyataan X<sub>2.9</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	12	20.0	20.0	26.7
	4	25	41.7	41.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), dan tidak setuju 4 orang (6,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.

**Tabel 4.19**  
**Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.**

**Pernyataan X<sub>2.10</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	12	20.0	20.0	26.7
	4	25	41.7	41.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), dan tidak setuju 4 orang (6,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.

**2) Variabel Y (Semangat kerja)**

**Tabel 4.20**  
**Kerjasama Yang Dimiliki Para Rekan Kerja / Pegawai Lainnya Sangat Baik.**

**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	12	20.0	20.0	26.7
	4	25	41.7	41.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), dan tidak setuju 4 orang (6.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kerjasama Yang Dimiliki Para Rekan Kerja / Pegawai Lainnya Sangat Baik.

**Tabel 4.21**  
**Saya Sangat Puas Akan Pekerjaan Yang Cepat Selesai.**

**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	12	20.0	20.0	26.7
	4	25	41.7	41.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 25

orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), dan tidak setuju 4 orang (6,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya Sangat Puas Akan Pekerjaan Yang Cepat Selesai.

**Tabel 4.22**  
**Saya Tepat Waktu Pada Saat Masuk Ke Kantor Dan Menyelesaikan Pekerjaan Saya.**

**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0
3	17	28.3	28.3	33.3
4	30	50.0	50.0	83.3
5	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,7%), setuju sebanyak 50 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (28,3%), dan tidak setuju 3 orang (5,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya Tepat Waktu Akan Saat Masuk Ke Kantor Dan Menyelesaikan Pekerjaan Saya.

Tabel 4.23

**Keamanan Di Ruang Kantor Baik Gedung Maupun Fasilitas Lainnya Sangat Baik.**

**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	16	26.7	26.7	31.7
	4	30	50.0	50.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,7%), dan tidak setuju 3 orang (5,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa keamanan di ruang kantor baik gedung maupun fasilitas lainnya sangat baik.

**Tabel 4.24**  
**Saya Sangat Nyaman Akan Rekan Kerja Selama Saya Bekerja Di Kantor.**

**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	11	18.3	18.3	21.7
	4	32	53.3	53.3	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%), sebanyak 11 orang (18,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya Sangat Nyaman Akan Rekan Kerja Selama Saya Bekerja Di Kantor.

**Tabel 4.25**  
**Pulang kerja tepat pada waktunya.**

**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	8	13.3	13.3	20.0
	4	29	48.3	48.3	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 29 orang (48,3%), sebanyak 8 orang (13,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 4 orang (6,7%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pulang kerja tepat pada waktunya.

**Tabel 4.26**  
**Menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.**

**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	9	15.0	15.0	16.7
	4	32	53.3	53.3	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30,0%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%), sebanyak 9 orang (15,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**Bersedia untuk menanggung resiko dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.**

**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	10	16.7	16.7	20.0
4	30	50.0	50.0	70.0
5	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30,0%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), sebanyak 10 orang (16,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bersedia untuk menanggung resiko dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.28**  
**Walaupun sedang sibuk,tetap bersedia untuk ikut dalam perencanaan perusahaan.**

**Pernyataan Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	12	20.0	20.0	23.3
	4	40	66.7	66.7	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,0%), setuju sebanyak 40 orang (66,7%), sebanyak 12 orang (20,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwawalaupun sedang sibuk,tetap bersedia untuk ikut dalam perencanaan perusahaan.

**Tabel 4.29**  
**Bersedia memberi dan menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja.**

**Pernyataan Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	19	31.7	31.7	36.7
	4	30	50.0	50.0	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), sebanyak 19 orang (31,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 3 orang (5,0%) responden menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bersedia memberi dan menerima kritik/saran dari atasan maupun sesama rekan kerja.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.30**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Pengembangan Karir**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan $X_{1,1}$	19.7500	8.631	<b>.541</b>	.762
Pernyataan $X_{1,2}$	19.6667	8.463	<b>.483</b>	.776
Pernyataan $X_{1,3}$	19.8000	7.790	<b>.595</b>	.748
Pernyataan $X_{1,4}$	19.5500	8.286	<b>.543</b>	.761
Pernyataan $X_{1,5}$	19.7167	8.308	<b>.574</b>	.754
Pernyataan $X_{1,6}$	19.8500	8.638	<b>.535</b>	.763

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.31**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Penilaian Prestasi Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X <sub>2</sub> .1	35.7667	17.131	<b>.357</b>	.769
Pernyataan X <sub>2</sub> .2	35.6000	16.041	<b>.486</b>	.753
Pernyataan X <sub>2</sub> .3	35.6333	16.304	<b>.596</b>	.743
Pernyataan X <sub>2</sub> .4	35.7000	16.654	<b>.525</b>	.750
Pernyataan X <sub>2</sub> .5	35.5500	15.743	<b>.619</b>	.737
Pernyataan X <sub>2</sub> .6	35.5667	15.368	<b>.605</b>	.736
Pernyataan X <sub>2</sub> .7	35.8500	16.503	<b>.496</b>	.752
Pernyataan X <sub>2</sub> .8	35.8500	17.553	<b>.349</b>	.788
Pernyataan X <sub>2</sub> .9	35.6667	17.243	<b>.345</b>	.783
Pernyataan X <sub>2</sub> .10	35.6667	16.294	<b>.384</b>	.768

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Penilaian Prestasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.32**  
**Uji Validitas (Y) Semangat Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y,1	35.3667	18.507	<b>.540</b>	.794
Pernyataan Y.2	35.3667	17.016	<b>.766</b>	.765
Pernyataan Y.3	35.5667	18.589	<b>.629</b>	.784
Pernyataan Y.4	35.5333	19.134	<b>.533</b>	.795
Pernyataan Y.5	35.3500	19.621	<b>.484</b>	.800
Pernyataan Y.6	35.3000	18.485	<b>.579</b>	.789
Pernyataan Y.7	35.2333	20.385	<b>.396</b>	.809
Pernyataan Y.8	35.2833	20.071	<b>.398</b>	.809
Pernyataan Y.9	35.5167	21.101	<b>.328</b>	.814
S Pernyataan Y.10	35.6333	20.948	<b>.376</b>	.821

umber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### a. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan

menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.33**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Pengembangan Karir**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.792</b>	<b>6</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,792 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Pengembangan Karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.34**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Penilaian Prestasi Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.777</b>	<b>10</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,777 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan

yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Penilaian Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.35**  
**Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,815 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

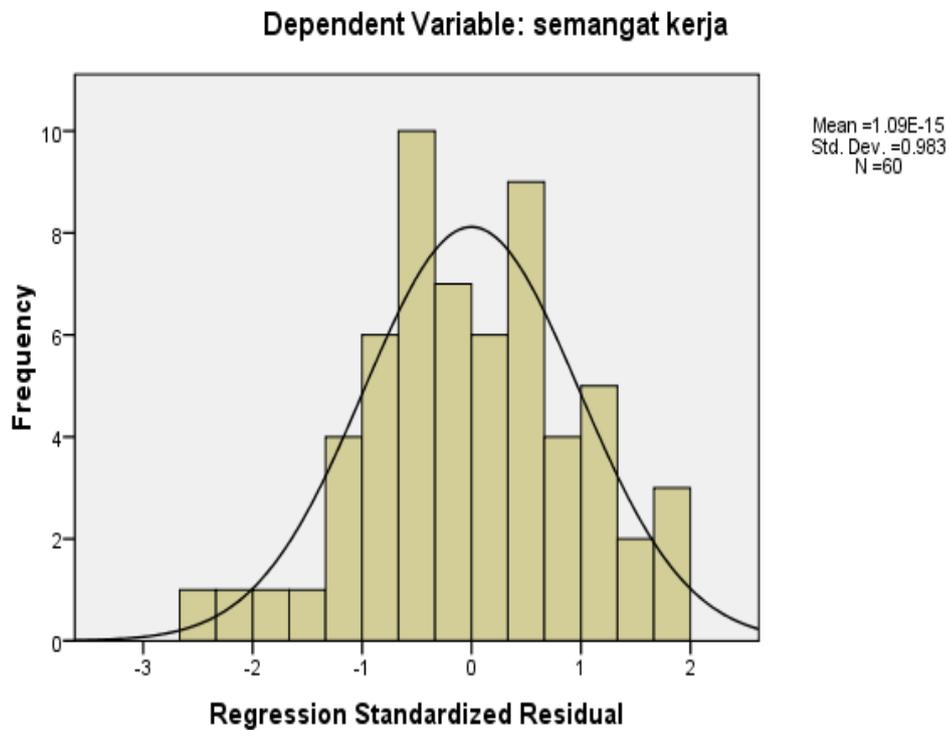
## 6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

## Histogram

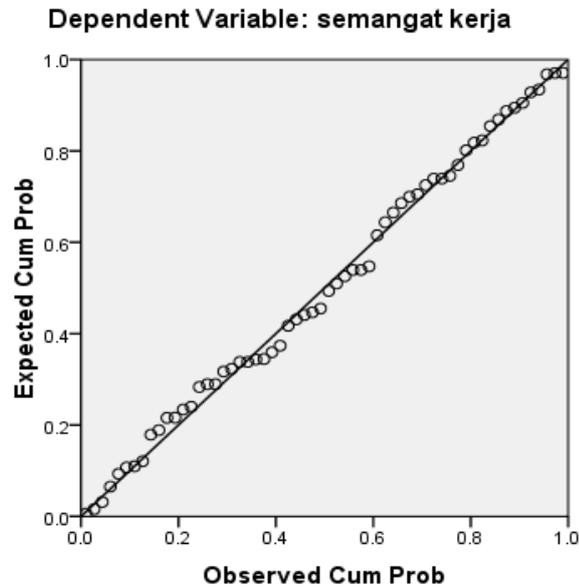


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pengembangan karir, penempatan kerja dan semangat kerja berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan

dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.36**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.401	.358		1.120	.267		
	Pengembangan Karir	.466	.076	.545	6.131	.000	.765	1.308
	Penilaian Prestasi Kerja	.390	.089	.390	4.390	.000	.765	1.308

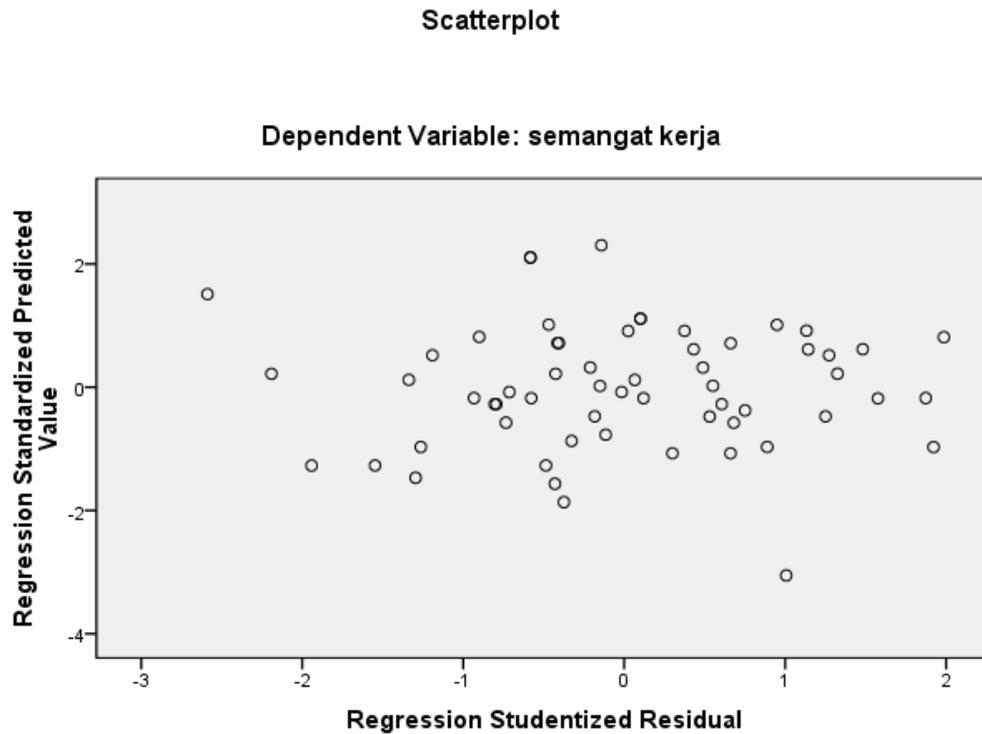
a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengembangan karir  $1.308 < 10$ , dan penilaian prestasi kerja  $1.308 < 10$ , dan nilai *Tolerance* pengembangan karir  $0.765 > 0,10$ , dan penilaian prestasi kerja  $0.765 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.s0*

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.37**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.401	.358		1.120	.267		
	Pengembangan Karir	.466	.076	.545	6.131	.000	.765	1.308
	Penilaian Prestasi Kerja	.390	.089	.390	4.390	.000	.765	1.308

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0.401 + 0.466X_1 + 0.390X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai semangat kerja(Y) adalah sebesar 0.401.
- b. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka semangat kerja(Y) akan meningkat sebesar 0.466.
- c. Jika terjadi peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.390.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.38**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.072	2	4.536	<b>54.267</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	4.764	57	.084		
	Total	13.837	59			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 54,267 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.39**  
**Uji Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.401	.358		1.120	.267		
	Pengembangan Karir	.466	.076	.545	<b>6.131</b>	.000	.765	1.308
	Penilaian Prestasi Kerja	.390	.089	.390	<b>4.390</b>	.000	.765	1.308

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 6,131 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 6,131 > 1,670 t_{tabel}$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

- 2) Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 4,390 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,390 > t_{tabel} 1,670$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima

dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan secara parsial penilaian prestasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.40**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.644	.28911

a. Predictors: (Constant), penilaian prestasi kerja, pengembangan karir

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,644 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 64,4% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 64,4\% = 35,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Semangat kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 6,131 > 1,670 t_{tabel}$  dan

signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetyadi (2015), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Julio (2012), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir atau hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan semangat kerja.

## **2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,390 > t_{tabel} 1,670$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bela (2013), yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pada prinsipnya mengelola pegawai dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu pegawai diperlakukan

secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur penilaian karena penilaian dianggap dapat membangun rasa saling percaya di antara pegawai dan meningkatkan semangat kerja.

### **3. Pengaruh Pengembangan karir dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 54,267$  dan  $F_{tabel} 3,15$  dan probabilitas signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetiyadi (2015), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Julio (2012), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bela (2013), yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir atau hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin

meningkatkan semangat kerja. Pada prinsipnya mengelola pegawai dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya di antara pegawai dan meningkatkan semangat kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,466 dan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $6,131 > 1,670$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (satu) teruji dan dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara penilaian prestasi kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,390 dan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $4,390 > 1,670$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) teruji dan dapat diterima.
3. Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $54,267 > 3,15$ ) dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai dapat meningkatkan Semangat Kerja Pegawai dengan memberikan Pengembangan Karir dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang sesuai. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan baik melalui proses pendidikan ataupun pelatihan diklat dan non diklat agar para pegawai bisa mendapatkan promosi jabatan yang baik serta mendapatkan pengakuan atas potensi yang mereka miliki selama mereka bekerja. Kemudian melakukan penilaian prestasi kerja yang baik dengan cara bersikap adil kepada pegawai serta bersikap objektif sesuai dengan potensi yang dimiliki para pegawai, agar para pegawai merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dan tentunya akan meningkatkan Semangat kerja mereka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan Semangat Kerja Pegawai, serta dapat menghasilkan pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Maka pimpinan perlu bersama-sama dengan pegawai mendiskusikan setiap masalah yang terjadi di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman antara pimpinan dan pegawai, dan pegawai dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi yang dihasilkan akan lebih maksimal serta berpengaruh terhadap kemajuan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Binjai.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah analisis faktor untuk menentukan karakteristik pegawai apa saja yang memiliki hubungan dengan Semangat Kerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aprilia Anastasya Kawuluan<sup>1</sup>, Jantje L. Sepang<sup>2</sup>, Christoffel Mintardjo<sup>3</sup> 1,2,3  
“Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PEGADIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado Sumatera Utara.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132
- Ananda, G. C. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Frekuensi Beli Konsumen Pada Pasar Swalayan Maju Bersama Marendal Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 20-32.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Aspan, H. (2017). “Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum”. *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.
- Burlian, (2011), Sekolah Pascasarjana, Universitas Sum Ahmad, Tohardi. (2008)., Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutriso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), 161.  
Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 77.
- El Fikri, M. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan. *JUMANT*, 9(1), 1-11.
- Hasibuan. ( 2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta:hb PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hariyanti, E. (2008). Metodologi Pembangunan Dashboard Sebagai Alat Monitoring Kinerja Organisasi Studi Kasus Institut Teknologi Bandung. Bandung: Program Pascasarjana Institut Teknologi Bandung.
- Heidjrachman, Husnan. (2002). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Keith, David. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Marwansyah,. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Namawi, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.

- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rutondo, M., dan Sackett, P. R. (2011). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 70.
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Renny, L. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI KCU USU.
- Rina Winarni, S.Si., Apt, Fakultas Farmasi, Universitas Padjadjaran, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin Sumedang", *Indonesia*, Vol. 5 No. 4, hlm 278–287 .
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Soeprihanto, Cascio., (2012) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Siagian, Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjiptono,. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Renaldy Massie,etal., "Pengaruh Perencanaan Karier, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No.05 Tahun 2015, 637. Veitzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 385.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).

Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 3. Jakarta :  
Kencana.

Wursanto. 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi  
Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.