

TESIS

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SENIORITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KARIR KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PACITAN

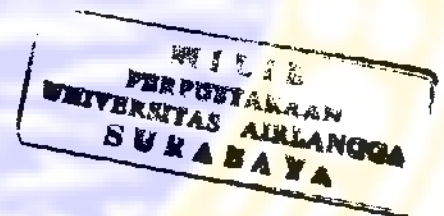


TPS 15.60

Kri

P

OLEH :
KRISNA DIYAH WK
NIM : 090114397 - M



PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2005

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SENIORITAS, DAN
MOTIVASI TERHADAP KARIR KARYAWAN DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN PACITAN**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

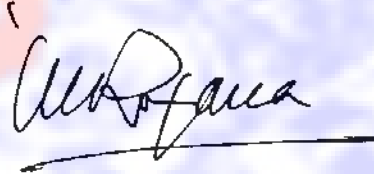
**OLEH :
KRISNA DIYAH WK
NIM : 090114397 - M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

LEMBAR PENGESAHAN

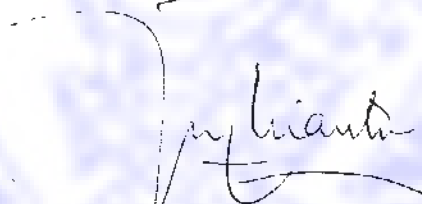
TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL

Oleh
Pembimbing Ketua,



Dr. Ir. Eddy Indrajana
NIP.

Pembimbing,



Jusuf Irianto, Drs. Mcom
NIP.

MENGETAHUI,
WAKIL KETUA PROGRAM STUDI
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA



Dr. SINARJO, dr. MS. MSc
NIP. 130 685 841

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Rabbil 'alamiin, karena rahmat dan karunia Allah SWT semata maka penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Dalam proses penyusunannya, tesis yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Senioritas, dan Motivasi Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan" ini telah melibatkan berbagai pihak yang memberikan bantuan dan dorongan untuk penulis. Karenanya, dengan diiringi doa agar Allah SWT-lah yang akan membalas segala kebaikan-kebaikannya, penulis hendak menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga untuk kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
2. Bapak Prof. Dr. H. Haryono Suyono, MA., PHD, selaku Ketua Program Studi PSDM, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, untuk kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat mengikuti program studi PSDM di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Dr. Sunarjo, dr., MS., MSc., selaku Wakil Ketua Program Studi PSDM, untuk dukungannya dalam bidang akademik, serta masukkannya dan saran yang telah diberikan agar penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis maupun studi di Universitas Airlangga.
4. Bapak Dr. Eddy Indrajana, Ir dan Bapak Jusuf Irianto, Drs., MCom, selaku pembimbing yang dengan tulus memberikan bimbingan, konsultasi selama proses, persiapan, pelaksanaan penelitian sehingga penulisan tesis ini.

5. Segenap dosen program studi PSDM yang telah membekali penulis dengan ilmu yang bermanfaat selama menempuh pendidikan.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
7. Rekan-rekan yang membantu penulis untuk berdiskusi serta memberikan dukungan Imron R, Hakim, Arif Rochman, Mbak Wenny, Alif, dan Yafis.
8. Seluruh teman PSDM angkatan 2001 terutama Minat Pemerintahan yang telah memberikan kebersamaan yang indah.
9. Bapak Ibu Soeradi serta keluarga besar di Pacitan yang telah memberikan semangat dan doa terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai tingkat magister ini.
10. Khusus kepada penyemangatku, suami tercinta Suherman dan buah hatiku Salwaa Putri Nabilla, yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan, semangat dan doa sehingga dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Akhirnya dengan iringan do'a semoga Allah SWT memberikan balasan atas apa yang telah diberikan kepada penulis. Harapan penulis, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin....

Surabaya, September 2004

Penulis

RINGKASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Senioritas dan Motivasi terhadap Karir Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Krisna Diyah WK

Karir yang efektif tidak berlangsung secara spontan atau dalam kevakuman, namun dalam meniti karir juga memerlukan proses dan itu perlu didukung banyak faktor, tidak hanya dengan pendidikan formal. Namun juga dengan berbagai faktor organisasional seperti peraturan-peraturan resmi organisasi maupun faktor faktor individual seperti motivasi, sikap, kemampuan, pengalaman dan sebagainya. Yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan juga demikian, sebagian besar karyawan berusaha meningkatkan pendidikannya demi karirnya. Namun ada pula pangkat/golongan yang “dipaksa” dinaikkan karena mendapat abatan eselon IIIa. Tentu saja hal itu menimbulkan kecemburuan karena jika dilihat dari pangkat dan golongannya belum memenuhi.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

Hipotesis penelitian ini adalah : terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan, dengan sampel penelitian 30 responden dari total populasi 84 orang. Adapun variabel bebas (X) adalah tingkat pendidikan (X_1), senioritas (X_2), dan motivasi (X_3). Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda R squared sebesar 53,4 %. Dan nilai koefisiensi berganda sebesar 0,731 yang menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari uraian diatas bisa dilihat bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap karir, dan yang lebih dominan adalah motivasi. Motivasi merupakan tenaga penggerak utama bagi individu untuk dapat berprestasi lebih baik, termasuk lebih bersemangat untuk terus belajar dan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, bersemangat dalam mengarahkan bawahan atau karyawan lain untuk lebih produktif yang nantinya menaikkan kemampuan kepemimpinan karyawan. Sedangkan variabel senioritas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

Banyak hal yang mempengaruhi perkembangan karir, sehingga disarankan terhadap peneliti yang akan datang jika mengambil tema tentang karir hendaknya

untuk memasukkan variabel-variabel selain tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi.



SUMMARY

The Influence of Education Level, Seniority, and Motivation to Career Of Employees Of Education Department in Region Pacitan

Krisna Diyah WK

The effective career is not spontaneous or in vacuum space, but walking on career need a process too and have to be supported many factors, formal education only is not enough. A variety of organizational factors such as organization's formal law or individual factor such as motivation, attitude, capability, experience, and so on. The same is happened in Education Department of Pacitan, most of the employees try to improve their education level for career. But there is also people on grade that compelled to raise their grade up because they are raised to echelon IIIa. Of course it promotes jealousy since they haven't comply with the grade.

This research has purposes to analyze and observe the influence of education level, seniority, and motivation to career of employees of Education Department in Region Pacitan.

This research hypothesis : Is there any influence between level education, seniority, and motivation to career of employees of Education Department in Region Pacitan.

This research population is Employees of Education Department in Region Pacitan, with number of sample is 30 respondents (50%) of total population 84 people. The independent variable (X) are education level (X_1), seniority (X_2), and motivation (X_3). The dependent variable (Y) is career of employees of Education Department in Region Pacitan.

The result of this research simultaneously illustrate that level education variable and motivation have significant influence to career of employees of Education Department in Region Pacitan. This can be viewed from significant value $F_{counted}$ 0,001 ($p < 0,05$). Meanwhile multiple coefficient determination R squared is 53,4 %. And value of multiple correlation coefficient is 0,731 that simultaneously show strongly relationship between independent variable and dependent variable.

From that illustration can be understood that education level and motivation partially has influence to career, and more dominant is motivation. Motivation is major generator for individual to achieve better performance, including more conscious to keep learning and steps higher education level, more conscious to be productive for reaching leadership ability. Seniority variable partially does not have any influence to career of employees of Education department in Region Pacitan.

Many things influence the improvement of career then proposed for the next researches if they will take topic about career, better to include other variables except education level, seniority and motivation.

ABSTRACT

**The Influence of Education Level, Seniority, and Motivation to Career Of
Employees
Of Education Department in Region Pacitan**

Krisna Diyah WK

Every employee always hopes his or her career can improve well. Such hope also experienced by employee of Education Department in Region Pacitan. But there are many things necessary to be considered in getting good career. Some of them are appropriate education level and high motivation. But seniority often influences as well. This research has purposes to analyze and observe the influence of education level, seniority, and motivation to career of employees of Education Department in Region Pacitan.

As explanatory research, this research using 30 of respondents (50%) of existing population. Independent variable (X) consist of education level (X_1), seniority (X_2), and motivation (X_3). The dependent variable (Y) is career. Data gathering process is run by observation and interview by spreading questionnaires to respondents that chosen randomly. The collected data then processed after editing, coding, and tabulation. The data analyzed by using multiple regression analysis model that processed through SPSS program.

The result of this research simultaneously illustrate that education, seniority and motivation have influence to career of employees of Education Department in Region Pacitan.

Key words: education level, seniority, motivation, and career.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan.....	i
Sampul Dalam.....	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Ringkasan	vii
Summary	ix
Abstract	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Karir.....	9
2.2.1 Perencanaan Karir.....	12
2.2.2 Promosi.....	15
2.2.3 Kepuasan Kerja	17
2.3 Pendidikan.....	18
2.4 Senioritas.....	20
2.5 Motivasi.....	21
2.6 Teori Kebutuhan Maslow.....	22
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual.....	26
3.2 Hipotesis Penelitian.....	27

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian	28
4.2 Populasi dan Sampel	28
4.3 Variabel Penelitian	29
4.3.1 Klasifikasi Variabel.....	29
4.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	30
4.4 Instrumen Penelitian	32
4.4.1 Penentuan Skor.....	32
4.4.2 Validitas Instrumen Penelitian	33
4.4.3 Reliabilita Instrumen Penelitian	34
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
4.6 Prosedur Pengumpulan Data	35
4.6.1 Jenis dan Sumber Data	35
4.6.2 Cara Pengumpulan Data.....	36
4.7 Cara Pengolahan Data	37
4.8 Cara Analisis Data.....	37

BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan	39
5.2 Diskripsi Responden.....	43
5.2.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	43
5.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
5.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	45
5.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama	
Pangkat Terakhir	45
5.2.5 Jumlah Responden Berdasarkan Eselon.....	46
5.2.6 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
5.2.7 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
5.3 Diskripsi variable Penelitian	49
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
5.5 Uji Prasyaratan Regresi Linier Berganda.....	53
5.5.1 Pengujian Gejala Multikolinearitas	54
5.5.2 Pengujian Gejala Heterokedastisitas	55
5.5.3 Pengujian Gejala Autokorelasi.....	55
5.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
5.6.1 Koefisien Diterminasi Berganda	57
5.6.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	57
5.7 Pembuktian Hipotesis.....	57
5.7.1 Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F).....	57

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Simultan Variabel Tingkat Pendidikan, Senioritas, Motivasi terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan	59
---	----

6.2	Pengaruh Parsial Tingkat Pendidikan terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.....	61
6.3	Pengaruh Senioritas terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.....	62
6.4	Pengaruh Motivasi terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.....	63
6.5	Keterbatasan Penelitian.....	65

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1	Kesimpulan.....	67
7.2	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....	69
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 : Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kab Pacitan..	42
Tabel 5.2 : Perincian Jumlah Responden	43
Tabel 5.3 : Jumlah Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 5.5 : Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	45
Tabel 5.6 : Jumlah Responden Berdsarkan pangkat/Golongan Terakhir.....	45
Tabel 5.7 : Jumlah Responnden Berdasarkan Eselon.....	46
Tabel 5.8 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 5.9 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 5.10 : Jumlah Responden Berdasarkan Saat Capeg.....	48
Tabel 5.11 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Penelitian.....	49
Tabel 5.12 : Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.13 : Hasil Uji Validitas Jawaban Responden Variabel Senioritas	51
Tabel 5.14 : Uji Validitas Variable Motivasi.....	51
Tabel 5.15 : Uji Validitas Variable Karir.....	52
Tabel 5.16 : Hasil Uji Reliabilitas Pada Seluruh Variabel	53
Tabel 5.17 : Uji Gejala Multikol Variable Bebas.....	54
Tabel 5.18 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Bebas.....	55
Tabel 5.19 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Hierarki Kebutuhan menurut AH Maslow.....	23
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 5.1 Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, suka tidak suka hal tersebut membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Tanpa dibatasi waktu dan tempat, era kesejagatan menumbuhkan kesadaran bagi setiap Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas diri agar tidak tertinggal dari yang lain.

Sehingga bisa dipastikan bahwa di seluruh sektor kehidupan dibutuhkan peningkatan kualitas, terutama pada SDM, karena setinggi apapun teknologi, sebanyak apapun SDA (Sumber Daya Alam), sesempurna apapun suatu sistem, jika tidak didukung dengan SDM yang mumpuni tentu semua itu tidak ada artinya.

Kondisi SDM di Indonesia saat ini masih sangat jauh dari harapan, terbukti dengan hasil survei yang dikeluarkan oleh *United Nations for Development Program* (UNDP) tahun 2003 mengenai *Human Development Index* (HDI) Indonesia berada pada urutan ke 112 kualitas SDM-nya, sehingga mau tidak mau bangsa ini harus bekerja ekstra keras untuk meningkatkan kualitas SDM-nya. Apalagi Indonesia dikenal sebagai negara yang tingkat korupsinya tinggi di dunia, jelas-jelas hal tersebut menunjukkan kualitas SDM yang rendah. Sementara jika dilihat dari sisi kuantitas, Indonesia memiliki SDM yang sangat besar.

Rendahnya kualitas SDM di Indonesia termasuk juga SDM pegawai negeri sipil (PNS), juga diungkap oleh Faisal Tamin bahwa kualitas aparatur

jauh dari apa yang diharapkan. SDM PNS sangat kurang memadai. Hal ini terlihat jelas dengan jumlah pegawai yang 75 persen adalah hanya lulusan SMU atau dibawahnya. Hanya 25 persen pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan diatas SMU.

Proses pengembangan sumber daya manusia (PSDM) merupakan *starting point* dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge* dan *ability* (SKA) individu yang sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.(Irianto, 2001:89) Salah satunya melalui pendidikan formal disamping pelatihan dan pengembangan. Seperti yang dikemukakan oleh Sutermcister (1976:3) bahwa perubahan dan peningkatan kualitas SDM dipengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan diperhitungkan sebagai faktor penentu keberhasilan seseorang, baik secara sosial maupun ekonomi. Nilai pendidikan merupakan aset moral, yaitu dalam bentuk pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam pendidikan merupakan investasi.

Karir yang efektif tidak berlangsung secara spontan atau dalam kevakuman, namun dalam meniti karir juga memerlukan proses dan itu perlu didukung banyak faktor, tidak hanya dengan pendidikan formal. Namun juga dengan berbagai faktor organisasional seperti peraturan-peraturan resmi organisasi maupun faktor individual seperti motivasi, sikap, kemampuan, pengalaman, dan sebagainya. Yang tidak boleh dilupakan dalam pengembangan karir adalah faktor lingkungan, salah satunya adalah bagaimana budaya yang berkembang dalam lingkungan organisasi tersebut. Sehingga penting bagi PNS untuk memiliki perencanaan karir individu yang

tentu disesuaikan dengan perencanaan karir organisasi/pemerintah, dengan memperhatikan budaya yang berkembang dalam lingkungannya.

Setiap PNS pasti mengharapkan memiliki karir yang baik, dan akan melakukan berbagai usaha untuk meraihnya. Ada dua indikator untuk melihat karir seseorang yaitu dengan promosi dan kepuasan. Promosi dapat diartikan sebagai kenaikan jabatan. Semakin tinggi jabatan seseorang tentu akan diikuti dengan gaji, tanggung jawab yang lebih besar. Demikian pula dengan gengsi di lingkungannya juga meningkat. Apalagi di era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap lembaga. Sementara kepuasan selalu diidentikan adanya dengan promosi, namun tidak selalu demikian karena kepuasan bisa dicapai seseorang jika orang tersebut telah merasa bisa melaksanakan tugas dengan baik, nyaman dengan lingkungan kerja, kenaikan pangkat/golongan yang tepat waktu sesuai aturan. Kepuasan dalam hal ini lebih pada perasaan mendapatkan keadilan, merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diininkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal telah terpenuhi.

Karir PNS sangat ditentukan oleh penilaian yang dilakukan atasannya. Jadi karyawan mau tidak mau harus menjalin hubungan baik dengan atasan. Pada banyak kasus, karir seseorang sangat dipengaruhi oleh hubungan baik dengan atasannya. Karena merasa telah mengenal dengan baik, atasan akan memberi fasilitas kemudahan kepada bawahan yang lebih akrab, bawahan yang masih memiliki hubungan keluarga, bawahan yang memiliki kesamaan hobi, kesamaan aktivitas di suatu organisasi tertentu.

Hal ini tentu saja merupakan penilaian yang subyektif. Sebab syarat promosi seringkali diabaikan, misalnya golongan yang belum memenuhi, kemampuan yang kurang, motivasi kerja kurang dan sebagainya.

Seperti yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan, pernah terjadi ada karyawan yang mendapat jabatan eselon IIIa sementara sebenarnya golongannya belum memenuhi. Sehingga golongan karyawan tersebut secara otomatis segera disesuaikan dengan jabatan barunya. Padahal sebenarnya dalam PP Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil terutama pada pasal-pasal Bagian Ketiga tentang Kenaikan Pangkat Reguler dan Bagian Keempat tentang Kenaikan Pangkat Pilihan telah ada aturan dan penjelasan yang mengatur tentang hal tersebut. Tentu saja kasus tersebut menimbulkan kecemburuan dibanyak pihak. Terutama mereka yang merasa lebih senior akan merasa dirugikan karena kesempatan untuk promosi karirnya menjadi berkurang.

Pendidikan berkelanjutan (S2/S3) merupakan salah satu alternatif dalam peningkatan kualitas SDM. Meskipun hal itu memerlukan dana yang besar dan waktu yang lama untuk melihat hasilnya. PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang memiliki kesadaran terhadap persaingan di era globalisasi juga otonomi daerah, tentu akan tanggap untuk meningkatkan kualitas diri. Apalagi menurut Sutermeister diatas bahwa pendidikan diperhitungkan sebagai faktor penentu keberhasilan seseorang, wajar jika akhirnya banyak PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan yang lulusan SLTA melanjutkan ke jenjang D-3 (Diploma 3) atau S-1 (Strata 1), yang S-1 melanjutkan S-2. Saat ini makin banyak PNS di Pemda Kabupaten Pacitan

berlomba-lomba meningkatkan pendidikannya, dengan harapan dapat meningkatkan karir mereka, termasuk pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Sebagian besar karyawan Dinas Pendidikan meraih gelar yang lebih tinggi setelah menjadi PNS.

Sebaliknya juga, di mana kelayakan pendidikan dan motivasi telah tercapai namun perkembangan karir tidak bisa berjalan dengan baik dikarenakan faktor senioritas, termasuk di lingkungan Dinas Pendidikan. Sebagai lembaga instansi pemerintah, tentu Dinas Pendidikan masih menggunakan aturan-aturan yang sangat menghargai senioritas.

Seperti kasus untuk menghargai pengabdian karyawan senior, maka karyawan tersebut diberi kesempatan menjabat jabatan tertentu sebelum memasuki masa pensiun. Hal seperti ini tentu membuat karyawan yang berpotensi merasa tidak adil dalam karirnya. Karena kesempatan diberikan kepada senior yang belum tentu memiliki kemampuan yang memadai untuk mendapatkan jabatan tersebut. Hal tersebut tentu bisa mempengaruhi motivasi bawahan dalam bekerja.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Meskipun memiliki kecakapan dan kemampuan, tidak akan ada artinya bila tidak mau bekerja giat. Sehingga motivasi merupakan salah satu poin yang harus dimiliki karyawan jika mengharapkan karir yang terus berkembang. Penyelia seringkali kurang memotivasi bawahannya, sehingga karyawan tersebut tidak tahu peluang promosi yang mungkin bisa diperoleh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan pengetahuan tentang peranan tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir sehingga diharapkan memberikan suatu dasar dalam menentukan jenjang karir serta tercapai *the right man in the right place*
2. Memperoleh pengetahuan tentang keterkaitan tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
3. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan sumber daya manusia

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Nuryakin dengan judul *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara* dalam tesisnya, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan kinerja anggota DPRD melalui analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Variabel penelitian terdiri dari variabel terikat (Y) yaitu kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara. Variabel bebasnya (X) meliputi tingkat pendidikan (X_1), pengalaman (X_2), dan motivasi (X_3). Variabel terikat dan variabel bebas dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik analisis regresi linier berganda untuk uji serentak (uji F) dan regresi linier sederhana untuk uji Parsial (uji T).

Hipotesis penelitiannya adalah

1. Faktor tingkat pendidikan, pengalaman menjadi anggota DPRD, dan motivasi mempengaruhi tingkat kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara.
2. Faktor tingkat pendidikan yang paling pengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah *pertama*, bahwa faktor tingkat pendidikan, pengalaman menjadi anggota DPRD, dan motivasi

secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara. Kedua, terbukti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna secara parsial faktor pendidikan, faktor pengalaman menjadi anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara, dan faktor motivasi. Sedangkan pengaruh yang paling dominan adalah faktor tingkat pendidikan.

2.2 Karir

Setiap orang yang bekerja, hampir bisa dipastikan menginginkan kualitas hidupnya terus membaik. Bagi pekerja ukuran kesuksesan adalah posisi yang baik, memiliki jabatan, gaji tinggi, ketenteraman, dan memiliki gengsi di mata masyarakat. Untuk meraih itu semua diperlukan berbagai usaha, karena dalam suatu organisasi ada jenjang karir bagi karyawannya.

Karir menurut Flippo (1984:271) adalah suatu kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karir disadari secara individu dan dibatasi secara sosial, artinya seseorang tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan membentuk orang tersebut.

Masih menurut Flippo (1984:271) ada banyak kekuatan yang membantu pengembangan dan pembentukan suatu karir, diantaranya sifat-sifat fisik dan mental, orang tua, sekolah, pengelompokan etnis, jenis kelamin, teman-teman sebaya, pengalaman dalam organisasi dan umur. Jadi

dalam membentuk karir, seseorang tidak hanya memperhatikan faktor-faktor organisasional, namun juga harus diperhatikan faktor individual serta faktor lingkungannya.

Karir lebih sebagai pengalaman seperti yang didefinisikan Greenhaus bahwa karir sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami seseorang (Irianto, 2001:93). Karir tidak hanya meningkatnya posisi dalam satu pekerjaan semata, namun pilihan-pilihan pekerjaan yang diambil selama hidupnya.

Sebenarnya karir dapat dipandang dari dua perspektif yaitu secara obyektif dan subyektif, semuanya terfokus pada individu. Karir yang obyektif adalah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Karir yang subyektif adalah karir yang terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut menganggap orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka sehingga mereka dapat memanipulasi peluang agar memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir itu mereka (Simamora, 2001:504) Setidaknya ada lima faktor yang berkaitan dengan karir menurut Keith Davis dan Werther, W.B (Mangkuprawira, 2003:181) yaitu :

1. Keadilan dalam Karir

Para karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk meningkatkan karir.

2. *Perhatian dengan Penyelia*

Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.

3. *Kesadaran tentang Kesempatan*

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.

4. *Minat Pekerja*

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi yang berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor.

5. *Kepuasan Karir*

Para karyawan, tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda.

Agar mendapatkan jenjang karir yang optimal harus memperhatikan beberapa hal, yaitu:

1. Kinerja

Gaji dan posisi adalah indikator paling populer dari kinerja karir (*career performance*). Semakin cepat kenaikan-kenaikan gaji seseorang atau menanjak jenjang organisasional, semakin tinggi kinerja karirnya.

2. Sikap

Konsep sikap-sikap karir (*career attitudes*) mengacu kepada cara mengevaluasi karir-karir mereka.

3. Kemampusesuaian.

Adaptabilitas karir (*career adaptability*) menyiratkan aplikasi pengetahuan, keahlian, dan teknologi paling terdepan dalam sebuah karir.

4. Identitas

Identitas karir (*career identity*) mengandung dua komponen yaitu individu memiliki kesadaran yang konsisten dan jelas menyangkut minat-minat, nilai-nilai, ekspektasi-ekspektasi masa depan. Kedua, bagaimana individu melihat hidup mereka konsisten sepanjang waktu.

2.2.1 Perencanaan Karir

Perencanaan karir (*career planing*) adalah proses melalui individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya (Simamora, 2001:504). Sebagian orang, karir sudah direncanakan dan disiapkan secara terarah. Untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan. (Mangkuprawiro, 2003. 179).

Orang yang berhasil umumnya mengidentifikasi tujuan karir, merencanakan karir serta melakukan berbagai kegiatan untuk itu. Melalui perencanaan karir, seseorang bisa mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Ada dua elemen dalam perencanaan karir yaitu perencanaan karir individual (*individual career planning*) serta perencanaan karir organisasional (*organizational career planning*). Perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktivitas karir, lebih menitikberatkan pada jenjang dan jalur karir. Perencanaan karir individual terfokus pada individu dan keinginan, keahlian dan hasrat

masing-masing individu. Sehingga perencanaan karir harus sesuai antara tujuan pribadi dengan kesempatan-kesempatan yang secara realitis tersedia. Perencanaan karir individual dan organisasional tidak bisa dipisahkan. Perencanaan karir oleh individu meliputi :

1. Penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangkar karirnya (*career anchor*).
2. Penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi.
3. Penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi ini.
4. Pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir.
5. Perencanaan transisi karir.

Sebuah strategi karir yang efektif dari perspektif individu pada umumnya memiliki :

1. Fleksibilitas. Individu dapat menyesuaikan arah karir dalam menjawab perubahan tujuan atau perubahan sumber daya.
2. Orientasi pada tujuan. Individu merasa bahwa ia berkembang sepanjang jalur karir yang berjangka panjang.
3. Orientasi pada aktivitas. Individu menerjemahkan maksud dan tujuannya kedalam suatu rencana tindakan.
4. Orientasi pada peran. Individu memfokuskan diri untuk memegang peran tertentu.

5. Kemauan mengambil resiko. Individu berkeinginan untuk menggunakan sumber daya pribadi untuk jangka waktu yang cukup panjang guna mencapai suatu tujuan.
6. Kemampuan menyelesaikan konflik. Individu dapat merekonsiliasikan berbagai dimensi karir yang berkonflik.
7. Orientasi pada realitas. Individu menyusun rencana berdasarkan realitas, dia terlibat dengan orang-orang dalam posisi tanggung jawab, mempelajari cara yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan, dan menggunakan pengalaman sebagai basis penilaian diri.
8. Perspektif yang luas terhadap pekerjaan. Individu mengetahui bahwa karir tidaklah berlangsung terasing dari organisasi, keluarga, dan dirinya sendiri.
9. Toleransi terhadap ambiguitas. Individu dapat menerima beberapa ketidakpastian dalam perkembangan karirnya.
10. Kejelasan dan spesifisitas. Individu membuat aktivitas dan tujuan yang jelas dan spesifik, khususnya dalam jangka pendek.

Sehingga perencanaan karir diawali dari penilaian diri (*self assessment*), yang membantu seseorang melihat jangkar karir (*career anchor*) mana yang kemungkinan paling dominan. Selanjutnya akan membuat tujuan realistis dan menentukan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut, berikut konsekuensinya. Penilaian diri membantu sangat membantu untuk menentukan opsi pekerjaan, kebutuhan pengembangan diri hingga menentukan tujuan karir.

2.2.2 Promosi

Perencanaan karir senantiasa dikonsentrasikan pada kesempatan-kesempatan promosi. Padahal pada beberapa poin, perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi.

Namun karir seringkali diidentikkan dengan promosi. Promosi (*promotion*) terjadi pada saat seseorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasionalnya (Simamora, 2001:787). Umumnya promosi menuntut karyawan meningkatkan keahlian, kemampuan serta tanggungjawab.

Promosi diartikan sebagai perpindahan jabatan yang lebih tinggi sebagaimana diutarakan Flippo (Hasibuan, 2001:107) bahwa promosi adalah :

“A promotion involves a change from one job to another job that is better in term status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always.”

“Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.”

Meskipun promosi diidentikkan dengan jabatan, tanggung jawab serta gaji yang lebih tinggi, disisi lain ternyata Flippo juga mengungkapkan bahwa promosi tidak selalu diikuti oleh jabatan dan gaji yang lebih tinggi.

Beberapa kriteria yang dipakai organisasi guna membuat keputusan-keputusan promosional yaitu :

1. **Senioritas.** Senioritas (*seniority*) diartikan sebagai lamanya masa dinas karyawan.
2. **Kinerja** (*performance*). Penilaian kinerja sebelumnya, riwayat pelatihan dan pengembangan, pendidikan formal, penghargaan khusus, data kinerja lainnya.
3. **Kemampupromosian** (*promotability*). Prestasi atau kesuksesan dimasa lalu.
4. **Karakteristik pribadi.** Variabelnya antara lain usia, ras warna kulit, agama dan jenis kelamin.
5. **Nepotisme.** Nepotisme adalah menunjukkan favoritisme atau perlindungan terhadap sanak keluarga.
6. **Faktor sosial.** Keanggotaan dalam klub atau partai tertentu, lulusan dari universitas tertentu, partisipasi dalam olah raga tertentu.
7. **Persahabatan**

Sementara menurut Hasibuan (2001:108) bahwa pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1. **Pengalaman** (*senioritas*)
2. **Kecakapan** (*ability*)
3. **Kombinasi pengalaman dan kecakapan** seperti lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan, karena terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Menurut Robbins (1996:26), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut.

Sementara menurut Siagian (1996:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Tiffin seperti dikutip oleh As'ad (1995:104) kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1990:105), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suatu pernyataan sikap, perasaan dan emosi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya dalam bekerja yang sering dinyatakan dengan ungkapan senang atau tidak senang.
2. Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh seberapa besar penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan dibandingkan dengan yang diharapkan oleh karyawan, dihubungkan dengan pekerjaan mereka.
3. Kepuasan kerja menunjukkan sikap yang dihubungkan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pengupahan, peningkatan karir atau peluang promosi, sikap terhadap kerja sama antara rekan kerja dan sikap terhadap kondisi kerja.

2.3 Pendidikan

Kosep pendidikan dan pelatihan di ketenagakerjaan seringkali tidak dibedakan. Padahal sebenarnya ada perbedaan antara pendidikan dan pelatihan. Beberapa definisi tentang pendidikan antara lain menurut Edwin B. Flippo (Hasibuan, 2001:68-69)

“Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment.”

“Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.”

Pendidikan terkait dengan pekerjaan di masa datang seperti diungkap Nadler dan Nadler (Sofa, 2003:137) bahwa pendidikan merupakan pembelajaran yang disediakan pengusaha kepada pekerja berkaitan dengan

pekerjaan yang akan datang. Sependapat dengan Nadler dan Nadler, Kartadinata mengungkapkan bahwa pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan ketrampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat. (Kartadinata, 1997) Sehingga melalui pendidikan akan memberi manfaat pada organisasi berupa produktivitas, moral, efisiensi, efektivitas dan stabilitas organisasi, dan bisa dikatakan bahwa pendidikan merupakan investasi masa depan.

Sementara pendidikan diartikan sebagai usaha membentuk manusia seutuhnya seperti dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia No 15 tahun 1974, pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Lebih khusus mengungkapkan tentang pendidikan pegawai seperti diulas Leonard Nadler (Notoatmodjo, 2003:98-99) bahwa pendidikan pegawai (*employee education*) adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang. Tujuan pendidikan pegawai adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan yang baru.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, orientasi pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pendidikan pada umumnya menekankan kepada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor memperoleh perhatian yang seimbang. Orientasi waktu pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran relatif memerlukan waktu yang lama serta pada akhir pendidikan peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau “gelar”.

2.4 Senioritas

Sampai saat ini masih banyak organisasi yang menggunakan senioritas sebagai dasar dalam penentuan jabatan. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa dinas yang diakui oleh suatu organisasi. (Flippo, 1984:286) Terdapat beberapa alasan mengapa senioritas digunakan sebagai kriteria mempromosikan karyawan antara lain :

1. Senioritas mungkin dianggap cara yang absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah bias dan sikap memihak manajemen terhadap karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama promosi.
2. Senioritas menghemat waktu, mudah dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi.
3. Biasanya terdapat beberapa korelasi antara senioritas dan kinerja
4. Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

Disisi lain senioritas juga mempunyai kelemahan yaitu jika karyawan yang kemampuannya terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

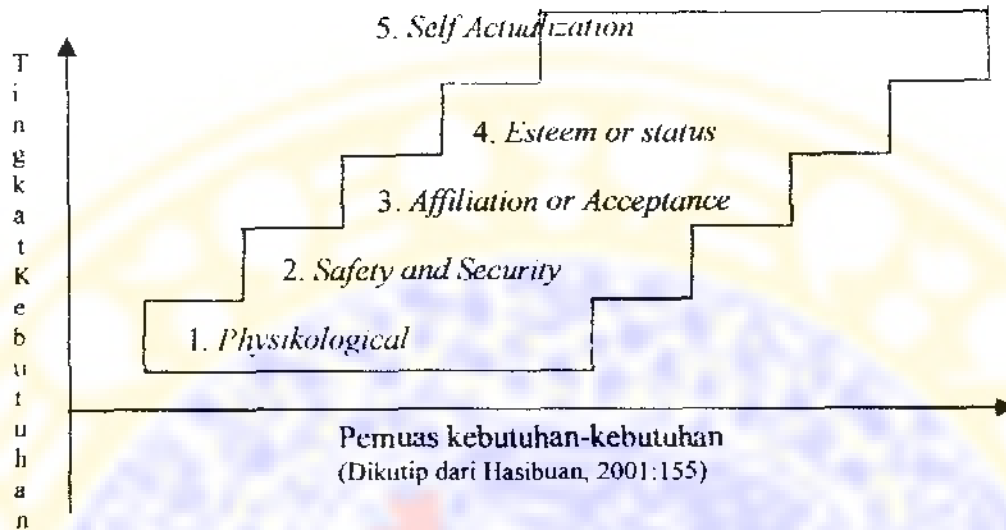
2.5 Motivasi

Motivasi ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing ahli tersebut. Seperti Hersey dan Blanchard (1992:48) motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls. Flippo (Hasibuan, 2001:142) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Koonts dkk (1989) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Kebutuhan yang dimaksud adalah bukan kebutuhan-kebutuhan yang sederhana, karena dipengaruhi oleh lingkungan. Pemenuhan suatu kebutuhan itu sendiri dapat pula menimbulkan keengganan untuk memuaskan kebutuhan lain. Selanjutnya dikatakan bahwa untuk memotivasi seseorang perlu adanya motivator dapat berupa gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih baik, pengakuan dari rekan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan seseorang untuk mengajak orang lain melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya.

2.6 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Membicarakan kebutuhan manusia pasti tidak akan ada habisnya serta bentuknya pun bermacam ragam. Manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya tersebut sampai akhir hayatnya. Seperti kebutuhan untuk meningkatkan karir, karyawan akan melakukan berbagai usaha untuk bisa memperoleh karir yang lebih baik. Kebutuhan itulah sebenarnya yang menjadi motivator yang baik. Menurut Maslow (Hasibuan, 2001:150) bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.



Gambar 2.1. menunjukkan tingkat kebutuhan yang terus bertambah seiring dengan pemuas kebutuhan itu sendiri. Hal itu didasarkan pada :

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan tersebut terus-menerus dan hanya berhenti bila akhir hayatnya tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator
3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu:

- a. *Physikological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Physikological needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup.

Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku atau giat bekerja.

- b. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dalam melaksanakan aktivitasnya seseorang bisa tenang.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)
Affiliation or acceptance needs or belongingness adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan dalam kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status tersebut.
- e. *Self Actualization* (aktualisasi diri)
Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Lebih luas lagi dikemukakan Mangkunegara (2000:95), bahwa kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kemampuan untuk

menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

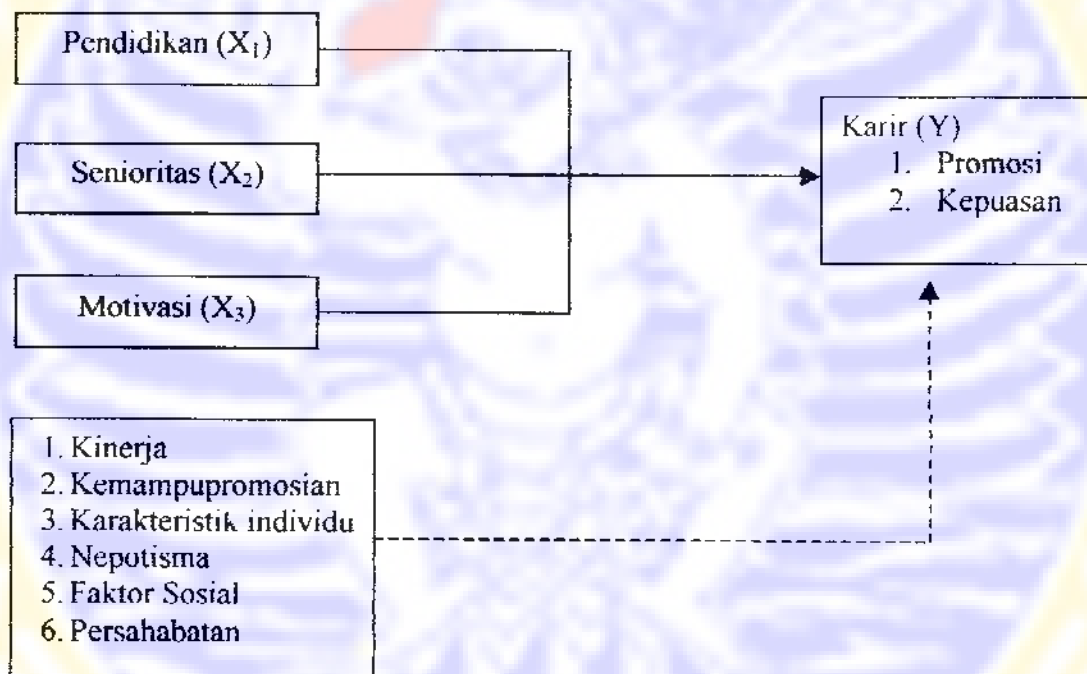
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan pada Bab 2, berikut ini dikemukakan kerangka konseptual :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:
 _____ : Diteliti
 - - - - - : Tidak diteliti

Sesuai dengan kajian teori yang ada aspek –aspek penting yang menunjang karir bagi PNS adalah pendidikan, senioritas dan motivasi. Dengan semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh maka PNS

memiliki salah satu komponen untuk dipromosikan. Promosi jabatan berdasarkan jenjang pendidikan ini sesuai dengan aturan pengangkatan pegawai dan termasuk salah satu yang dipertimbangkan oleh Baperjakat. Aspek yang lain adalah senioritas. Senioritas yang dimaksud adalah lama kerja atau masa kerja pegawai dalam sebuah instansi. Harapan dari adanya aspek senioritas adalah ini adalah semakin banyaknya pengetahuan yang diterima pegawai. Pengalaman yang banyak akan membuat pegawai mampu mengatasi permasalahan kerjanya dengan baik.

Faktor yang penting lainnya adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi maka akan membuat pegawai semakin memacu diri untuk mencapai karir yang baik. Motivasi ini merupakan komponen internal yang cukup penting.

Selain faktor-faktor pendidikan, senioritas dan motivasi, faktor lain yang diduga juga ikut berpengaruh pada karir pegawai adalah kinerja, kemampusesuaian, karakteristik individu, nepotisme, faktor sosial dan persahabatan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi terhadap karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.



BAB 4
METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan maksud dapat menjelaskan Pengaruh Tingkat Pendidikan, Senioritas dan Motivasi terhadap Karir Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan melakukan pengamatan/non eksperimen karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 1989:5). Penelitian penjelasan ini menurut Sugiyono (1994) adalah untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan yang berjumlah 84 orang. Untuk menentukan jumlah anggota sampel besar, dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. (Arikunto, 2003:125) Berdasarkan dari presisi serta kebutuhan analisis yang dikehendaki dalam penelitian ini, bahwa makin tinggi tingkat presisi dan kebutuhan analisis yang dikehendaki, makin besar sampel yang harus diambil maka sampel yang diambil. Disamping itu adanya pertimbangan distribusi normal yang harus dipenuhi oleh pengujian regresi maka besar sampel yang diambil adalah 30 orang. Teknik

pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Pengambilan Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*). Yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. (Singarimbun, 1989:155-156)

4.3 Variabel Penelitian

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Variabel tergantung (*Dependent Variabel / Y*) adalah karir Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
2. Variabel bebas (*Independent Variabel / X*) adalah variabel tingkat pendidikan (X_1), senioritas (X_2), dan motivasi (X_3) yang dapat mempengaruhi karir Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
3. Variabel Luar (*ekstraneous variabel*) adalah variabel-variabel yang diluar hubungan yang hendak diteliti atau variabel yang ikut mempengaruhi karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan, namun dalam penelitian ini tidak diteliti yaitu: kinerja, kemampupromosian, karakteristik individu, nepotisme, faktor sosial dan persahabatan.

4.3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

1. Variabel tergantung atau *Dependent Variabel* yaitu pernyataan masing-masing ukuran jenjang karir yaitu terdiri dari promosi (jabatan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar) serta kepuasan.
2. Variabel bebas atau *Independent Variabel*
 - a. Variabel tingkat pendidikan: yaitu pernyataan responden tentang tingkat pendidikan formal, kesesuaian ilmu dengan pekerjaan saat ini.
 - b. Variabel senioritas: yaitu pernyataan responden tentang masa kerja, lama jabatan terakhir yang diduduki, lama golongan ruang yang dimiliki.
 - c. Variabel motivasi: yaitu pernyataan responden tentang cara penilaian diri (*self assessment*) karyawan masing-masing terhadap tingkat kebutuhan PNS yang terdiri dari indikator hierarki kebutuhan Abraham A. Maslow sebagai berikut :
 1. Kebutuhan fisiologi, merupakan cara penilaian diri sendiri tentang tingkat kebutuhan fisiologi yang harus dipenuhi seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal. Tingkat kebutuhan ini dapat dilihat melalui tempat atau lokasi, harga, variasi dan lingkungan sehingga dapat meningkatkan kebutuhan fisiologis atau sebaliknya.
 2. Kebutuhan rasa aman, merupakan cara penilaian diri sendiri tentang kebutuhan rasa aman, yaitu keamanan fisik dalam

menjalankan tugas, tidak pernah mendapat ancaman baik fisik ataupun mental, tunjangan kesehatan sehingga dapat meningkatkan kebutuhan rasa aman atau sebaliknya.

3. Kebutuhan sosial, yaitu cara penilaian diri sendiri tentang tingkat kebutuhan sosial, seperti adanya kelompok kerja, hubungan kerja yang harmonis, bersedia menerima kritik sehingga dapat meningkatkan kebutuhan sosial atau sebaliknya.
4. Kebutuhan harga diri, cara penilaian diri sendiri tentang kebutuhan harga diri yaitu status sosial, pujian, penghargaan dan profesionalisme sehingga dapat meningkatkan kebutuhan rasa harga diri atau sebaliknya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan cara penilaian diri sendiri tentang kebutuhan aktualisasi diri yaitu kemauan untuk meningkatkan kemampuan, kemauan untuk mengembangkan ide-ide, kemauan untuk berprestasi, kemauan untuk memberi teladan, bertindak tegas sehingga dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri atau sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan definisi operasional dari semua variabel dalam penelitian ini, maka jenis data semua variabel tersebut adalah: jenis data interval dan menggunakan skala pengukuran interval sebagai pengukuran kuantitatif yang merupakan suatu pemberian angka kepada kelompok dari obyek yang mempunyai sifat skala nominal dan ordinal

ditambah dengan sifat lain yaitu jarak yang sama dari obyek yang diukur. Hal ini sesuai dengan metode statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan setiap pertanyaan memiliki bobot yang sama berdasarkan jumlah skor dari masing-masing pertanyaan.

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Item pertanyaan tersebut kemudian diberi skor.

4.4.1. Penentuan Skor

Indikator-indikator dari semua variabel dalam penelitian ini dijabarkan dalam item-item pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diberi range skor antara 0 – 4 untuk pernyataan yang positif dan masing-masing jawaban memiliki bobot sebagai berikut: katagori sangat tidak setuju dengan skor 0, katagori tidak setuju dengan skor 1, katagori tidak tentu dengan skor 2, katagori setuju dengan skor 3, katagori sangat setuju dengan skor 4, dengan pernyataan yang diajukan. Terhadap skor untuk setiap item pada setiap jawaban responden dilakukan penjumlahan sehingga dapat diperoleh total skor.

4.4.2. Uji Fisibilitas, Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji fisibilitas kuesioner merupakan uji untuk melihat apakah kuesioner layak untuk mengambil data atau tidak. Fisibilitas diujikan pada 5 orang responden. Diharapkan hasil dari pengujian fisibilitas dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki redaksi dan untuk melihat tingkat pemahaman responden akan kuesioner.

Validitas instrumen (alat ukur) adalah ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat tes dalam melakukan fungsi ukurannya atau sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1989:124). Teknik yang digunakan dalam mencari validitas item adalah teknik *Korelasi Product Moment* dari Karl Pearson (*Validitas interval*), yang mendasarkan pada data perhitungan dengan angka kasar seperti apa adanya (Hadi, 2000:23) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *Product Moment* antara x dan y

N = Jumlah subyek yang akan diteliti

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5 % (0,05) atau batas toleransi menerima kesalahan dari hasil hipotesa terhadap nilai parameter populasi artinya apabila hipotesis penelitian benar maka tingkat

signifikansinya sebesar 5 % tersebut menunjukkan prosentasi peluang rata-rata sampel atau nilai statistik yang terletak diluar batas kepercayaan. Hal ini supaya diketahui nilai korelasi yang diperoleh sudah signifikan atau belum. Penentuan valid atau tidaknya pernyataan atau item ditentukan melalui besarnya koefisien dan arah korelasi. Bila antara skor pernyataan dengan skor totalnya arah korelasinya negatif, maka tanpa melihat besarnya koefisien item tersebut dinyatakan tidak valid.

Apabila antara skor pernyataan dengan skor totalnya berarah korelasi positif, maka penentuan valid tidaknya item dilihat dari besarnya koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika besarnya korelasi yang diperoleh lebih kecil daripada tabel korelasi, maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Penentuan validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan paket SPSS.

4.4.3. Realibilitas Instrumen Penelitian

Realibilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur (*instrumen*) dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, sejauh mana alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang korelatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran ulang (Azwar, 1995:6) Dari item-item yang valid dilakukan pengukurang ulang, yang bertujuan untuk menguji stabilitas interval butir pertanyaan dalam mengungkap indicator.

Perhitungan keadaan butir dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha dari Cronbach. Alat pengumpul data handal apabila memiliki koefisien realibilitas lebih besar atau sama dengan 0,6. Alasan digunakan teknik ini karena teknik ini cocok untuk menguji realibilitas instrumen masing-masing butirnya mempunyai lebih dari satu alternatif jawaban.

4.5 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan di Jl Dewi Sartika no 17 Pacitan dari tanggal 1 Juli sampai dengan 31 Juli 2004.

4.6 Prosedur Pengumpulan Data

4.6.1. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan tentang tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi serta karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan tentang tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi serta karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

4.6.2. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam suatu penelitian yang meliputi dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder tersebut sangat

diperlukan ketepatan sejumlah informasi yang relevan dengan data tentang variabel-variabel penelitian. Penting pula untuk menyederhanakan data yang akan dikumpulkan itu, agar peneliti dapat membuat kesimpulan-kesimpulan terhadap data yang dikumpulkan tersebut. Maka dalam penelitian ini menggunakan cara atau metode pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan dengan secara langsung oleh peneliti pada obyek yang diteliti, untuk memperoleh informasi atau data yang jelas untuk dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data tentang tingkat pendidikan, senioritas, dan motivasi, serta karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.
- b. Wawancara, yaitu suatu proses interaksi dan komunikasi dengan cara wawancara secara langsung oleh peneliti terhadap sampel penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dibagikan lebih dahulu (kuesioner).

4.7 Cara Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan cara sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), sebelum dilakukan pengolahan data perlu data tersebut diperiksa terlebih dahulu. Dengan kata lain, data atau informasi yang telah dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan perlu dibaca atau diperiksa sekali lagi dan diperbaiki jika masih terdapat hal-hal yang salah atau masih meragukan, seperti lengkapnya pengisian jawaban.

2. Pembuatan kode (*coding*), melakukan *coding* terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data, yaitu dengan memberi simbol angka pada masing-masing katagori jawaban dari sumber responden.
3. Membuat tabulasi data, yaitu dilakukan dengan memasukkan data ke dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah jawaban dalam berbagai katagori.

4.8 Cara Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan paket program komputer SPSS. Setelah dilaksanakan pengolahan data, maka selanjutnya dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat/tergantung dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) yang diolah melalui program SPSS. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat/tergantung, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif, kemudian dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan atau makna dari analisis kuantitatif.

Adapun formula dari regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel tergantung/terikat

b_0 = Konstanta (*interseption point*)

X_1 = Tingkat pendidikan

- X_2 – Senioritas
 X_3 = Motivasi
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi parsial
 e – Pengganggu

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ni digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat/tergantung.



BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan terletak di jalan Dewi Sartika no 17 Pacitan.

a. Tugas Pokok

Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang pendidikan.

b. Fungsi

Dinas Pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan;
- b. Pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum;
- c. Pembinaan terhadap Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis dibidang pendidikan;
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

c. Susunan Organisasi

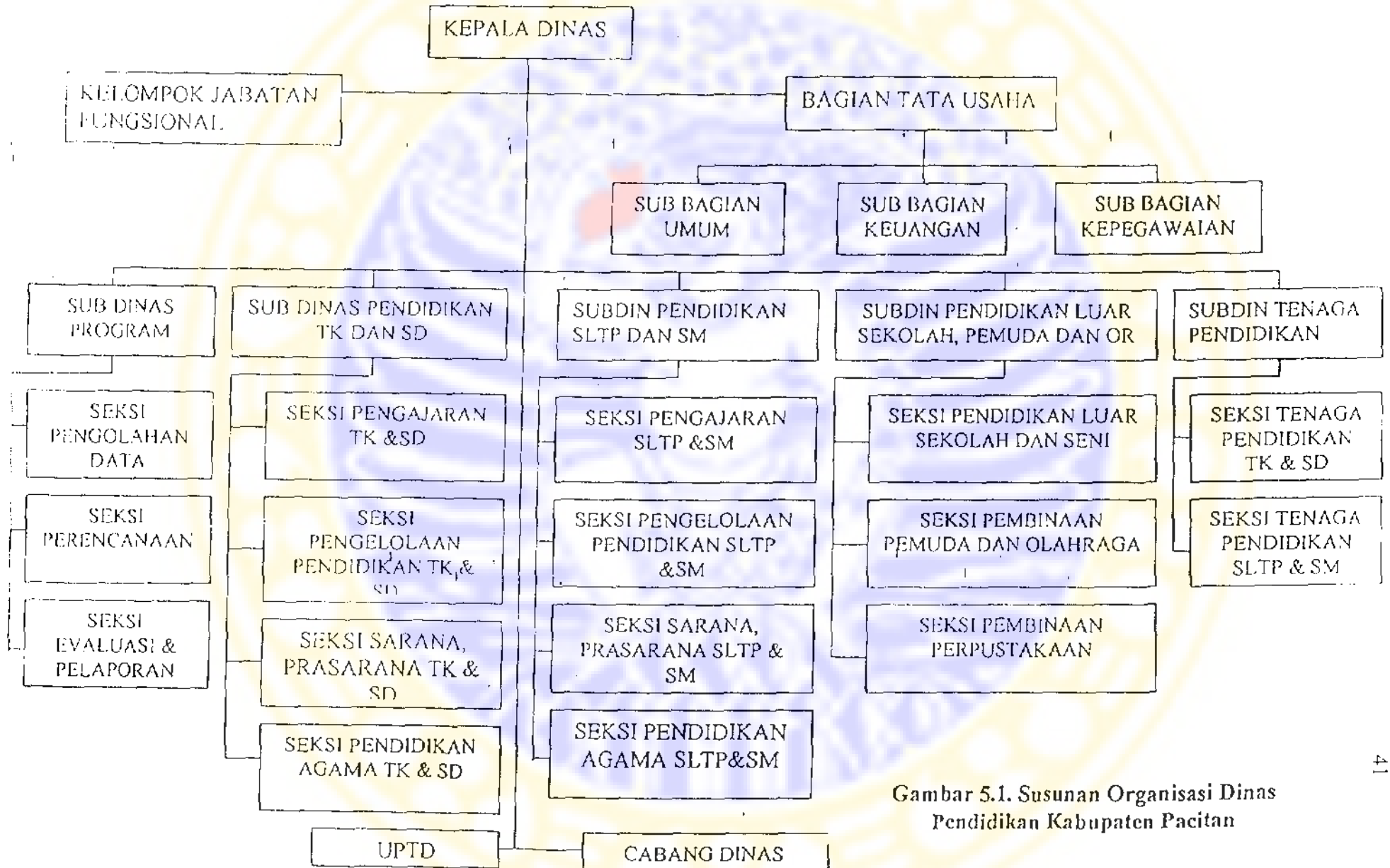
Susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha

- c. Sub Dinas Program
- d. Sub Dinas Pendidikan TK dan SD
- e. Sub Dinas Pendidikan SLTP dan SM
- f. Sub Dinas Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga
- g. Sub Dinas Tenaga Pendidikan
- h. Cabang Dinas
- i. Unit Pelaksana Teknis Dinas
- j. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk lebih rinci susunan atau struktur organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan dapat dilihat pada Gambar 5.1 di bawah.

SUSUNAN ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PACITAN



Gambar 5.1. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan sebanyak 84 orang, dari jabatan kepala dinas sampai staf. Lebih rinci jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan dapat dilihat dalam tabel dibawah:

Tabel 5.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

No	Posisi Karyawan	Total	
		Frekuensi	%
1.	Kepala Dinas	1	1,2%
2.	Kabag TU	-	-
3.	Kasubag	3	3,6%
4.	Kasubdin	5	6%
5.	Kasi	16	19%
6.	Staf	59	70,2%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Tabel 5.1 menunjukkan, bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan sebesar 84 orang yaitu Kepala Dinas 1 orang (1,2%), Kepala Sub Bagian 3 orang (3,6%), Kepala Sub Dinas 5 orang (6%), Kasi 16 orang (19%) serta staf 59 orang (70,2%). Sedangkan posisi Kepala Bagian TU saat dilaksanakan penelitian belum terisi.

Responden dalam penelitian ini adalah 42 orang (50%) dari total jumlah PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Perincian sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2
Perincian Jumlah Responden

No	Responden	Jumlah Responden		Total Jumlah PNS	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Kepala Dinas	-	-	1	1,2%
2.	Kabag TU	-	-	-	-
3.	Kasubag	2	6.7%	3	3,6%
4.	Kasubdin	2	6.7%	5	6%
5.	Kasi	5	16.7%	16	19%
6.	Staf	21	70.0%	59	70,2%
Jumlah		30	50%	84	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Tabel 5.2 tersebut diatas menunjukkan bahwa perincian jumlah responden Kasubag sebanyak 2 orang (6,7 %), Kasubdin 2 orang (6,7 %), Kasi 5 orang (16,7 %) serta Staf sebanyak 21 orang (70 %), dari total pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan yang sebanyak 84 orang (100%).

5.2 Diskripsi Responden

5.2.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Total	
		Frekuensi	%
1.	< 30	1	3.3%
2.	31 – 35	1	3.3%
3.	36 – 40	14	46.7%
4.	41 - 45	9	30.0%
5.	>46	5	16.7%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Responden yang berusia antara 36–40 tahun berjumlah 14 orang (46,7 %), yang berusia 41- 50 tahun ada 9 orang (30 %) dan diatas 46 tahun ada 5 orang (16,7 %). Sehingga bisa dikatakan bahwa hampir semua responden berusia diatas 35 tahun yaitu 28 orang (93,3 %) sisanya berusia dibawah 35 tahun yaitu hanya 2 responden (6,6 %).

5.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang berjumlah 30 orang terdiri dari 17 orang merupakan responden laki-laki dan 13 orang adalah responden perempuan, prosentasenya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	
		Frekuensi	%
1.	Laki-laki	17	56.7%
2.	Perempuan	13	43.3%
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebesar 56,7 % dan responden perempuan sebesar 43,3 %, bisa dikatakan jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir berimbang jumlahnya.

5.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat atau golongan diukur dari pernyataan responden tentang kepangkatan golongannya. Data diukur dari 30 responden. Berdasarkan pangkat/golongan dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 5.5
Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Total	
		Frekuensi	%
1.	Pembina (IVa)	3	10.0%
2.	Penata Tingkat I (IIIId)	-	-
3.	Penata (IIIc)	7	23.3%
4.	Penata Muda Tingkat I (IIIb)	5	16.7%
5.	Penata Muda (IIIa)	7	23.3%
6.	Pengatur Tingkat I (IIId)	4	13.3%
7.	Pengatur (IIc)	1	3.3%
8.	Pengatur Muda Tingkat I (IIb)	1	3.3%
9.	Pengatur Muda (IIa)	2	6.7%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Jumlah responden yang terbanyak adalah Penata Muda (IIIa) dan Penata (IIIc) yaitu masing-masing 7 responden (23,3 %). Sedangkan responden Pembina (IVa) ada 3 orang (10 %). Dan sisanya adalah responden yang pangkat/golongannya dibawah IIIa.

5.2.4 Lama Pangkat Terakhir

Lama pangkat terakhir yang diduduki responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Pangkat/Golongan Terakhir

No.	Lama Pangkat/Gol (tahun)	Total	
		Frekuensi	%
1.	< 1	1	3.3%
2.	1	8	26.7%
3.	2	6	20.0%
4.	3	13	43.3%
5.	4	2	6.7%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Responden terbanyak telah menduduki pangkat/golongan terakhirnya selama 3 tahun yaitu sejumlah 13 orang (43,3 %). Responden yang menduduki pangkat/golongan terakhirnya kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang (3,3 %), yang menduduki pangkat/golongan terakhir selama 1 tahun ada 8 orang (26,7 %). Responden yang menduduki pangkat/golongan terakhirnya 2 tahun ada 6 orang (20 %), sedangkan yang menduduki pangkat/golongan terakhirnya sudah 4 tahun sebanyak 2 orang (6,7 %).

5.2.5 Jumlah Responden Berdasarkan Eselon

Data responden tentang eselon diolah dari pernyataan responden, yang rinciannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7
Jumlah Responden Berdasarkan Eselon

No	Eselon	Total	
		Frekuensi	%
1.	IIIa	2	6.7%
2.	IVb	1	3.3%
3.	IVa	4	13.3%
4.	Staf	23	76.7%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa eselon responden terbanyak IVa (13,3 %), diikuti eselon IIIa sebanyak 2 orang (6,7) dan eselon IVb ada 1 orang (3,3 %). Sedangkan 23 orang (76,7 %) dari responden belum memiliki eselon.

5.2.6 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden cukup bervariasi, data selengkapnya bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Total	
		Frekuensi	%
1.	≤ 6	2	6.7%
2.	7 – 13	6	20.0%
3.	14 – 20	12	40.0%
4.	21 – 27	6	20.0%
5.	≥ 28	4	13.3%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 14 tahun yaitu 32 responden, yaitu masa kerja 14-20 tahun ada 12 orang (40 %), masa kerja 21-27 tahun ada 6 orang (20 %), masa kerja diatas 28 tahun ada 4 orang (13,3 %) dan hanya 8 responden yang masa kerjanya kurang dari 14 tahun.

5.2.7 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Data pendidikan responden diperoleh dari pernyataan responden tentang tingkat pendidikan, lebih jelas tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Total	
		Frekuensi	%
1.	SLTP	1	3.3%
2.	SLTA	7	23.3%
3.	Diploma	0	0.0%
4.	S1	21	70.0%
5.	S2	1	3.3%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Dari tabel diatas dapat dibaca bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 yaitu sejumlah 21 orang (70 %), diikuti dengan yang berpendidikan SLTA 7 orang (23,3 %) dan yang berpendidikan SLTP dan S2 masing-masing 1 orang (2,4%). Jika dibandingkan dengan pendidikan responden pada saat Capeg, maka terlihat sekali peningkatan pendidikan yang terjadi, data pendidikan responden pada saat Capeg dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5.10
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Saat Capeg

No	Pendidikan	Total	
		Frekuensi	%
1.	SD	1	3.3%
2.	SLTP	3	10.0%
3.	SLTA	21	70.0%
4.	Diploma	2	6.7%
5.	S1	3	10.0%
Jumlah		30	100

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan (2004).

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden meningkatkan pendidikan setelah menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pada saat masih Capeg sebagian besar responden masih berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 21 orang (70 %) S1 dan SLTP sebanyak 3 orang (10 %).

5.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu pendidikan, senioritas dan motivasi yang berasal dari isian responden dari kuesioner. Untuk item pendidikan terdiri dari 12 item, variabel senioritas terdiri dari 10 item, variabel motivasi terdiri dari 30 item sedangkan variabel terikat yaitu karir terdiri dari 15 item. Berikut adalah deskripsi data responden dari masing – masing variabel penelitian.

Tabel 5.11.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Penelitian

No.	Variabel	Skor minimum	Skor maksimum	Rerata
1	Tingkat pendidikan	1.55	3.73	2.1879
2	Senioritas	1.33	3.33	2.1407
3	Motivasi	1.53	2.87	2.0767
4	Karir	1.57	3.29	2.1857

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2004).

Tabel diatas menunjukkan deskripsi data untuk masing – masing variabel. Variabel yang mempunyai nilai rata – rata paling besar adalah variabel tingkat pendidikan. Sedangkan variabel yang mempunyai rata – rata paling kecil adalah variabel motivasi dengan nilai rerata 2,0767.

5.4. Uji Fisibilitas, Validitas Dan Reliabilitas

Uji fisibilitas dilakukan di 5 orang responden dari Departemen pendidikan dan Kebudayaan selain variabel yang diteliti. Hasil menunjukkan bahwa kuesioner dapat dipahami oleh responden dan tidak ada revisi redaksi kuesioner.

Untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa saja yang diukur, maka perlu dilakukan uji kesahihan item pernyataan. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan angka kritis r yang ada pada tabel kritis r *product moment* sesuai dengan derajat kebebasannya dan tingkat signifikannya. Bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,631 maka suatu pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,631 maka suatu pernyataan dianggap tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan pada 10 orang responden sebelum dilakukan penelitian yaitu pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pacitan. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12.
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X1.1	0,7372	Valid
2.	X1.2	0,8122	Valid
3.	X1.3	0,8485	Valid
4.	X1.4	0,7464	Valid
5.	X1.5	0,7878	Valid
6.	X1.6	0,8437	Valid
7.	X1.7	0,9017	Valid
8.	X1.8	0,8490	Valid
9.	X1.9	0,6839	Valid
10.	X1.10	0,7862	Valid
11.	X1.11	0,7270	Valid

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel X_1 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,631 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5.13.

Hasil Uji Validitas Jawaban Responden Variabel Senioritas

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X2.1	0,7016	Valid
2.	X2.2	0,6741	Valid
3.	X2.3	0,8544	Valid
4.	X2.4	0,8214	Valid
5.	X2.5	0,8710	Valid
6.	X2.6	0,6987	Valid
7.	X2.7	0,8506	Valid
8.	X2.8	0,8233	Valid
9.	X2.9	0,8233	Valid

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel X_2 mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,631 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5.14.

Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	X3.1	0,7078	Valid
2.	X3.2	0,8725	Valid
3.	X3.3	0,7516	Valid
4.	X3.4	0,8461	Valid
5.	X3.5	0,8835	Valid
6.	X3.6	0,8620	Valid
7.	X3.7	0,9361	Valid
8.	X3.8	0,9342	Valid
9.	X3.9	0,6442	Valid
10.	X3.10	0,8477	Valid
11.	X3.11	0,7107	Valid
12.	X3.12	0,7087	Valid
13.	X3.13	0,9535	Valid
14.	X3.14	0,9387	Valid
15.	X3.15	0,7416	Valid
16.	X3.16	0,8137	Valid
17.	X3.17	0,9737	Valid

No.	Item	r hitung	Keterangan
18.	X3.18	0,8911	Valid
19.	X3.19	0,9240	Valid
20.	X3.20	0,7320	Valid
21.	X3.21	0,7422	Valid
22.	X3.22	0,9244	Valid
23.	X3.23	0,8588	Valid
24.	X3.24	0,8838	Valid
25.	X3.25	0,9094	Valid
26.	X3.26	0,8218	Valid
27.	X3.27	0,9084	Valid
28.	X3.28	0,7579	Valid
29.	X3.29	0,9066	Valid
30.	X3.30	0,7201	Valid

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel motivasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,631 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5.15.
Uji Validitas Variabel Karir

No.	Item	r hitung	Keterangan
1.	Y1.1	0,8706	Valid
2.	Y1.2	0,8706	Valid
3.	Y1.3	0,9594	Valid
4.	Y1.4	0,8202	Valid
5.	Y1.5	0,7708	Valid
6.	Y1.6	0,6977	Valid
7.	Y1.7	0,7484	Valid
8.	Y1.8	0,9411	Valid
9.	Y1.9	0,8202	Valid
10.	Y1.10	0,9209	Valid
11.	Y1.11	0,9209	Valid
12.	Y1.12	0,8444	Valid
13.	Y1.13	0,9209	Valid
14.	Y1.14	0,8845	Valid

Setelah dilakukan pengujian seluruh item pada variabel motivasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari 0,631 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji selanjutnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dilakukan kemantapan dan konsistensinya, yaitu dengan uji reliabilitas. Menurut Malhotra (1996 : 84) reliabel adalah konsistensi antara butir-butir pertanyaan dan bila nilai alpha berada diatas 0,6 maka suatu pernyataan dianggap reliabel. Berikut tabel selengkapnya hasil uji reliabilitas :

Tabel 5.16
Hasil Uji Reliabilitas Pada Seluruh Variabel

No.	Item	Alpha	Keterangan
1.	Tingkat pendidikan	0,9530	Reliabel
2.	Senioritas	0,9368	Reliabel
3.	Motivasi	0,9864	Reliabel
4.	Karir	0,9768	Reliabel

5.5. Uji Persyaratan Regresi Linier Berganda

Dalam model regresi linier berganda terdapat 3 persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

1. Tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.
2. Varians dari semua kesalahan pengganggu adalah sama (homokedastis).
3. Tidak terjadi otokorelasi antar kesalahan-kesalahan pengganggu (hanya digunakan untuk data yang bersifat *time series*).

5.5.1. Pengujian Gejala Multikolinearitas

Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF.

Uji gejala multikolinearitas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel dalam model regresi. Hakim (2001 : 301) menyebutkan angka VIF toleransi untuk terhidar dari gejala multikolinearitas ini antara 1 – 5.

Tabel 5.17
Uji Gejala Multikol Variabel Bebas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat pendidikan	0.758	1.319	Bebas Multikol
Senioritas	0.773	1.294	Bebas Multikol
Motivasi	0.724	1.381	Bebas Multikol

Dari tabel 5. dapat dilihat bahwa koefisien korelasi masing –masing variabel bebas atau nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) mempunyai nilai kurang dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara masing-masing variabel bebas tersebut.

5.5.2 Pengujian Gejala Heterokedastisitas

Pengujian gejala heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Jika terjadi gejala homokedastisitas pada model yang digunakan, berarti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas, sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya.

Gejala heterokedastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode korelasi *Rank Spearman*. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari

0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heterokedastisitas atau terjadi homokedastis.

Tabel 5.18
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman Variabel Bebas

Variabel	r_s	Sig.	Keterangan
Tingkat pendidikan	0.166	0.381	Homokedastis
Senioritas	-0.071	0.708	Homokedastis
Motivasi	0.112	0.556	Homokedastis

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas atau tidak terjadi hubungan antara nilai residu / sisa dengan variabel bebas sehingga variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

5.5.3 Pengujian Gejala Autokorelasi

Oleh karena data yang digunakan adalah data *cross sectional* dan bukan time series maka pengujian autokorelasi tidak dilakukan.

5.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 10.01 :

Tabel 5.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	Keterangan
Konstanta	-0.126		-0.257	0.799	Tidak Signifikan
Tingkat pendidikan	0.468	0.419	2.726	0.011	Signifikan
Senioritas	-0.273	-0.266	-1.75	0.092	Tidak signifikan
Motivasi	0.902	0.542	3.448	0.002	Signifikan
F hitung				9.948	
Sig.				0.000	
R				0.731	
R²				0.534	

Berdasarkan Tabel 5.19, maka model regresi tersebut dapat dianalisa berdasarkan koefisien-koefesiennya.

Model persamaan regresi linier berganda dari nilai koefisien regresi berdasarkan tabel diatas adalah

$$Y = 0,468 X_1 + 0,902 X_3$$

Berdasarkan nilai beta maka persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,419 X_1 + 0,542 X_3$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Jika variabel tingkat pendidikan berubah maka karir karyawan akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Jika pendidikan meningkat, maka karir karyawan Dinas Pendidikan juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,468, sebaliknya jika pendidikan menurun maka karir karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,468.
2. Jika variabel motivasi berubah maka karir karyawan akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Jika motivasi meningkat, maka

karir karyawan Dinas Pendidikan juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,902, sebaliknya jika motivasi menurun maka karir karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,902.

5.6.1 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0,534, berarti secara bersama-sama 53,4 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_3 . Sedangkan sisanya yaitu 47,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.6.2 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,731 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel karir karyawan dinas pendidikan Kabupaten Pacitan sebagai variabel tergantung.

5.7 Pembuktian Hipotesis

5.7.1 Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama -- sama terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang dihitung dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dapat

pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan formulasi H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan .

Oleh karena tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ($p < 0.05$) berarti variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Dengan kata lain maka **H_0 ditolak dan berarti H_a diterima.**

BAB 6

PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi terhadap karir sudah dilakukan pada 30 responden yang berprofesi sebagai karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Penelitian ini dilakukan dengan adanya permasalahan pengangkatan jenjang karir pegawai negeri yang kadang tidak sesuai dengan ketentuan yaitu dengan mempertimbangkan pendidikan, senioritas dan motivasi. Tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi pegawai yang baik kadang terkalahkan oleh adanya kolusi dan nepotisme segolongan pegawai namun kualifikasi pendidikan, senioritas dan motivasi yang tidak memenuhi kriteria. Untuk menjelaskan fenomena tersebut maka dipilihnya kota Kabupaten Pacitan khususnya di Dinas Pendidikan untuk dijadikan sebagai obyek penelitian sedangkan sampel penelitian ini terdiri dari, Kasubag, Kasubdin, Kasi dan terbanyak dari unsur staf.

6.1 Pengaruh Simultan Variabel Tingkat Pendidikan, Senioritas, Motivasi terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dari hasil penelitian juga diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0,534, berarti secara bersama-sama 53,4 % perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 sampai X_3 .

Sedangkan sisanya yaitu 47,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Disamping itu juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,731 yang menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel karir karyawan dinas pendidikan Kabupaten Pacitan sebagai variabel tergantung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nuryakin bahwa tingkat pendidikan, pengalaman dan motivasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Barito Utara. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil tingkat pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh dominan.

Adanya pengaruh variabel seluruh variabel bebas terhadap karir menunjukkan adanya pengaruh linier yaitu apabila ketiga variabel bebas tersebut ditingkatkan maka akan meningkat pula kesempatan pegawai untuk mendapatkan karir. Adanya pengaruh ketiga variabel secara bersama – sama tersebut sesuai dengan ketentuan pedoman promosi jabatan yang disampaikan oleh Hasibuan (2001 : 108) bahwa promosi karyawan didasarkan pengalaman (senioritas), kecakapan dan kombinasi pengalaman dan kecakapan seperti lamanya dinas, ijazah, pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Namun dari ketiga variabel tersebut yang terdiri dari tiga komponen masih perlu untuk dikaji lebih lanjut apakah ketiga – tiganya juga berpengaruh secara parsial atau ada variabel yang tidak berpengaruh, disamping itu variabel manakah yang lebih berpengaruh dibandingkan variabel lainnya.

6.2 Pengaruh Parsial Tingkat Pendidikan terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Sedangkan dari nilai beta diperoleh nilai 0,419. Nilai beta tersebut berfungsi sebagai indikator untuk melihat jenjang atau urutan pengaruh. Dari nilai tersebut variabel tingkat pendidikan berpengaruh kedua.

Adanya pengaruh tingkat pendidikan tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Nadler dan Nadler (Sofa, 2003 : 137) bahwa pendidikan merupakan pembelajaran yang disediakan pengusaha kepada pekerja dalam hal ini pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang akan datang. Kemudian Kartadinata (1997) juga menyampaikan bahawa pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan ketrampilan yang cocok dengan dunia kerja yang ada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat. Dengan adanya pendidikan maka organisasi dalam hal ini Dinas Pendidikan mendapatkan manfaat berupa produktifitas, moral, efektivitas, satbilitas organisasi dan bisa dikatakan bahwa pendidikan merupakan investasi masa depan.

Sebelum dilakukan penelitian ini diduga bahwa peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi tidak diikuti oleh peningkatan karir yang lebih baik akhirnya ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan yang diperoleh dari hasil pengisian pendapat responden dari kuesioner ternyata dapat meningkatkan jenjang karir pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan. Dari hasil ini pula maka dalam pelaksanaan pengembangan karir di

Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan dengan adanya jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat menunjang peningkatan karir yang diukur dari promosi jabatan yang diperoleh oleh mereka yang telah menempuh gelar yang lebih tinggi. Sedangkan pegawai yang masih berstatus Sekolah Menengah Pertama dan Umum kurang dapat mendapatkan promosi seperti halnya yang berjenjang pendidikan sarjana ataupun pasca sarjana. Lebih dipilihnya pegawai yang sudah mempunyai jenjang pendidikan tinggi ini sesuai dengan tujuan pendidikan bagi seorang pegawai yaitu untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan yang baru.

6.3 Pengaruh Senioritas terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Hasil pengujian regresi diperoleh hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel senioritas (X_2) terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan.

Tidak adanya pengaruh senioritas terhadap karir, menunjang pendapat yang disampaikan Flippo (1984 : 286) bahwa pengangkatan karir pegawai berdasarkan senioritas mempunyai kelemahan yaitu jika karyawan yang kemampuannya terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja maka akan tetap dipromosikan. Artinya senioritas tidak akan menunjang bagi peningkatan organisasi apabila hanya didasarkan lamanya pengabdian. Sebenarnya yang dipentingkan dari senioritas adalah pengalaman dan penguasaan akan bidang yang sudah digelutinya selama ini. Jika ada promosi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan maka hal itu merupakan suatu cara yang absah untuk melakukan

promosi karena senioritas menghindari masalah – masalah bias dan sikap membentuk manajemen terhadap karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama promosi. Pengangkatan senioritas dianggap menghemat waktu, mudah dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi.

Dengan tidak adanya pengaruh senioritas terhadap karir juga menunjukkan pola yang tidak selalu bahwa jika karyawan senior maka akan dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Kondisi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan bahwa senioritas memang kadang diperhitungkan sebagai salah satu syarat untuk dipromosikan namun tetap mempertimbangkan faktor – faktor lain yang meliputi kemampuan dan kecakapan dengan tujuan agar dapat memberikan masukan yang berharga bagi organisasi.

6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Karir Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_3) terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Berdasarkan nilai beta pada tabel 5.19 maka diantara dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan motivasi yang berpengaruh lebih dominan adalah variabel motivasi.

Motivasi menurut Hersey dan Blanchard (1992 : 48) adalah kemauan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls. Sedangkan menurut Flipppo (2001 : 142) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus terapai. Pandangan lain

disampaikan oleh Koonts dkk (1989) bahwa motivasi adalah suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Kebutuhan yang dimaksud adalah bukan kebutuhan-kebutuhan yang sederhana, karena dipengaruhi oleh lingkungan. Pemenuhan suatu kebutuhan itu sendiri dapat pula menimbulkan keengganan untuk memuaskan kebutuhan lain. Selanjutnya dikatakan bahwa untuk memotivasi seseorang perlu adanya motivator dapat berupa gaji yang lebih tinggi, jabatan yang lebih baik, pengakuan dari rekan kerja dan sebagainya.

Motivasi merupakan tenaga penggerak utama bagi individu untuk dapat berprestasi lebih baik, berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan dan disamping itu dengan motivasi akan memberikan kemampuan bagi karyawan dalam mengarahkan orang lain untuk mau bekerja secara berhasil. Jika motivasi ini dimiliki oleh seorang pegawai maka mereka akan mendapatkan banyak hal dalam melakukan tugasnya sebagai pegawai negeri. Mereka akan lebih bersemangat untuk terus belajar dan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi, bersemangat dalam mengarahkan bawahan atau karyawan lain untuk lebih produktif yang nantinya menaikkan kemampuan kepemimpinan atau *leadership* karyawan. Jika hal ini dimiliki maka bukan suatu hal yang sulit bagi karyawan tersebut untuk dipromosikan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi karena kualifikasi yang dapat dipenuhi cukup baik.

Dalam penelitian yang diisi oleh 30 responden secara langsung ini menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang dominan dalam karir. Orang yang termotivasi akan tergerak dan mengerahkan seluruh olah pikir dan kemampuan yang ada untuk mencapai apa yang diinginkan. Apabila motivasi yang dimiliki tersebut cukup baik dan tidak merugikan orang lain maka dirinya sendiri dan pihak organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan.

Faktor – faktor motivasi yang mendorong untuk promosi atau peningkatan karir tersebut dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adanya penyatuan dorongan motivasi tersebut berpadu akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan selanjutnya karyawan akan mendapatkan kesempatan promosi atau peningkatan karir.

6.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya :

1. Persyaratan pengujian regresi disamping harus memenuhi asumsi klasik juga harus memenuhi asumsi normalitas dan linieritas. Namun dalam penelitian ini tidak dilakukan.
2. Jumlah sampel yang digunakan tidak dihitung berdasarkan rumus kecukupan sampel dan sampel penelitian yang digunakan belum dapat digunakan untuk generalisasi populasi
3. Persamaan regresi yang digunakan diasumsikan linier, tanpa adanya perbandingan model regresi lain (kuadratik, kubik, logaritmik) yang sesuai.

BAB 7**KESIMPULAN DAN SARAN****7.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh variabel tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan atau dengan kata lain maka **H_0 ditolak dan berarti H_a diterima**. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah 53,4 %. Koefisien korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara variabel bebas terhadap variabel karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan sebagai variabel tergantung.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) dan motivasi terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Namun untuk variabel senioritas (X_2) tidak berpengaruh terhadap karir karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Diantara dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan motivasi yang berpengaruh lebih dominan adalah variabel motivasi.

7.2 Saran

Melihat hasil penelitian diatas. maka ada saran untuk kemajuan karir karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan. Saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan. Bahwa untuk memperoleh karyawan yang tepat dengan posisi yang tepat pula disarankan untuk tetap selalu mengutamakan kualitas pendidikan serta motivasi yang tinggi dari karyawan. Senioritas tetap tidak disarankan menjadi pertimbangan utama dalam karir karena memang senioritas belum tentu memiliki kualitas kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Motivasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang sangat besar, sehinggamemotivasi karyawan untuk bersaing mencapai karir yang baik dengan mengutamakan kualitas kemampuan hendaknya menjadi perhatian. Karena jika lengah motivasi yang tinggi bisa menjadikan suatu usaha dengan menghalalkan segala cara dalam meraih karir yang lebih tinggi.

Terhadap penelitian tentang karir yang akan datang disarankan untuk memasukkan variable-variabel selain variable tingkat pendidikan, senioritas dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1995. *Psykologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, K dan Newstrom John W, 1990. *Human Behavior at Work*, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Flippo, E.B, 1984. *Personal Management*. New York: McGraw-Hill, Inc .
- Hadji, Sutrisno, 2000. *SPS 2000*. Yogyakarta: UGM.
- Hakim, Abdul, 2000. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Ekonesia.
- Hasibuan, M S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul and Kenneth H Blanchard, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Diterjemahkan: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irianto, Jusuf, 2001. *Tema-tema Pokok MSDM*. Surabaya: Penerbit Insan Cendikia.
- Kartadinata, S, 1997. Pendidikan dan Pengembangan SDM Bermutu Menuju Abad XXI. *Makalah Konvensi*, Purwokerto.
- Koontz, Harold, et.al. 1989. *Management*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malhotra, Naresh K. 2002. *Marketing Research*. Australia: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.A.AP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. S, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nasir, M. 1999. *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT Ghalia Indonesia.

- Notoatmodjo, Sockidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nuryakin, 2000. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Barito-Utara*. Thesis. Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Organizational Behavior*. Edisi Ketujuh, Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Saydani, G, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid 1, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Siagian SP, 1996. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit PT Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, M. & Effendy, S, (Ed) 1989. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Pertama (Revisi). Jakarta: Penerbit LP3ES-IKAPI.
- Sutermeister, Robert A, 1976. *People and Productivity*. Tokyo: Mc Graw-Hill Books Company.
- Sofa, Francesco, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: perspektif, peran dan pilihan praktis*, Alih Bahasa: Jusuf Irianto, Cet. 1. Surabaya: Airlangga University Press.

DATA PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	No.	m13	m14	m15
1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	0	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	1
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	2	2	2	2	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0
4	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
8	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	0	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3

No.	m16	m17	m18	m19	m20	m21	m22	m23	m24	m25	m26	m27	m28	m29	m30	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14						
1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2					
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1					
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1						
4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1					
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3					
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1					
7	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1					
8	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1					
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1					
10	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	m14	m15	m16	m17	m18	m19	m20	m21	m22	m23	m24	m25	m26	m27	m28	m29	m30	rb3	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14	rtj	
1	3	1	4	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2.2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2.4	
1	4	2	1	1	1	3	1	3	1	4	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	4	3	1	1	1.9	
2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1.9	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	
0	2	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1.9	0	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.4	
0	2	1	0	1	2	3	2	3	2	2	1	0	3	2	2	1	1	2	0	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1.5	
0	2	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	0	3	2	2	2	2	1.9	0	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1.6	
2	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1.7	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3.1	
2	2	2	1	1	2	3	1	3	1	4	0	2	3	1	2	2	2	2.7	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1.7	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	1	2	1.9	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2.1	
1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1.4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3.1	
2	2	2	1	2	2	4	1	4	1	4	0	3	2	4	4	1	2	1.5	2	1	4	4	2	0	4	4	4	2	4	3	4	2	2.9	
2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2.2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2.4		
1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2.1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	4	2	1	1	1.8	
0	3	1	0	1	3	0	0	4	3	4	2	3	1	1	3	2	2	1.8	0	0	3	3	3	1	3	3	4	1	4	4	0	1	2.1	
1	2	1	1	2	3	1	1	3	1	4	0	0	0	2	3	4	4	2.1	0	0	1	2	2	0	0	4	4	1	4	4	0	0	1.6	
1	3	1	2	0	2	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	2.2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1.9	
2	2	1	1	0	1	2	3	3	2	4	2	1	1	2	2	3	2	2.1	1	3	1	1	2	3	0	1	3	2	4	3	0	2	1.9	
1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	1	3	1.9	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1.8	
1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	4	1	1	1	3	3	2	3	1.6	3	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	1	2.1		
2	0	0	2	3	2	4	1	4	1	4	3	2	4	2	2	1	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2.9	
1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	4	2	1	0	4	2	1	3	1.8	0	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	4	1	2	1.9	
2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1.9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2.5	
1	3	2	1	1	3	3	1	4	2	3	1	2	0	3	2	2	2	2.3	4	1	1	0	1	2	4	3	3	2	4	2	3	1	2.2	
0	2	1	0	0	4	0	4	3	2	4	0	1	1	2	3	3	2	2.1	0	4	0	1	2	4	3	0	4	1	4	0	1	0	1.7	
1	4	2	1	1	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	3	3	3	2.1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1.8	
0	2	0	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2.3	1	3	1	1	1	2	3	0	1	3	2	4	3	0	2	1.9
2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1.9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3.3	
2	2	1	2	1	3	1	3	3	4	2	2	1	1	3	2	4	2	2.1	2	4	1	4	2	4	1	2	3	4	3	4	2	1	2.6	
2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1.9	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.7	
2	1	2	1	3	2	3	1	3	2	3	0	3	3	2	2	3	3	2.7	1	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	

DATA MENTAH HASIL PENELITIAN

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	rbx1	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	rbx2	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	No.	m13	
1	3	2	1	2	2	2	2	2	0	2	3	1.9	3	1	1	0	0	4	2	2	1	1.6	2	2	3	3	1	1	4	1	3	3	2	3	4	3	
2	3	3	0	1	2	2	1	2	0	2	3	1.7	3	1	2	1	1	3	2	3	1	1.9	2	3	0	3	4	1	0	3	3	3	1	3	1	3	
3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2.1	3	1	2	1	1	3	2	3	1	1.9	2	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	
4	3	3	3	2	3	3	1	2	0	3	3	2.4	4	0	1	1	1	3	2	2	1	1.7	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	4	2	3	
5	0	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1.5	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1.8	3	2	3	2	4	0	1	3	3	3	0	4	0	3	
6	0	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1.5	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1.8	3	2	3	2	4	0	1	3	3	3	0	4	0	3	
7	4	1	4	2	1	1	3	2	4	3	3	2.5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	
8	2	3	3	3	3	2	1	0	0	0	3	1.8	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2.2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	
9	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	3	2.1	4	1	1	0	1	1	1	4	1	1.6	3	2	3	0	3	1	1	1	1	3	2	3	1	3	
10	3	1	1	3	2	2	3	2	4	4	3	2.5	4	0	1	0	4	3	3	1	3	2.1	2	0	2	0	0	1	0	0	0	4	3	4	1	3	
11	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2.6	4	2	2	2	2	3	3	4	0	2.4	2	2	4	1	4	0	0	0	4	0	4	0	4		
12	3	1	0	1	2	2	2	2	2	2	3	1.8	0	2	4	2	0	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	0	2	2	3	1	2	2	3		
13	3	4	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2.2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2.3	4	2	4	0	4	4	1	1	0	4	1	3	2	4	
14	3	4	1	1	4	1	4	1	0	1	3	2.1	4	4	1	4	0	3	2	2	1	2.3	3	2	4	4	4	0	0	0	1	4	0	3	0	4	
15	2	1	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2.7	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	
16	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	0	1.6	3	0	2	0	0	3	2	2	0	1.3	4	1	3	3	4	0	1	1	1	3	1	3	2	1	
17	3	3	2	1	3	4	3	1	1	2	4	2.5	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2.3	3	1	3	2	4	0	1	1	1	3	1	4	0	3	
18	1	3	0	4	2	3	4	0	0	2	3	2	3	2	1	1	4	2	2	1	2.1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
19	3	4	2	3	2	1	3	2	1	2	0	2.1	4	1	3	3	3	1	2	3	1	2.3	4	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	
20	1	0	3	4	2	0	4	2	4	3	1	2.2	0	0	1	2	4	2	2	4	0	1.7	3	0	4	0	4	0	2	3	2	4	3	2	3	4	
21	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2.1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3.3	2	2	4	2	4	1	1	3	1	3	2	3	2	4	
22	3	4	0	3	0	1	3	2	2	2	3	2.1	2	1	2	1	2	4	2	4	1	2.1	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	
23	3	4	1	4	1	3	1	4	1	3	3	2.5	2	0	1	0	4	4	1	1	1	1.6	0	1	0	1	4	1	0	1	1	3	1	4	1	4	
24	1	3	0	4	2	3	4	0	0	2	3	2	0	0	4	4	2	2	4	4	4	2.7	4	2	3	0	3	4	1	3	0	4	0	4	0	3	
25	3	3	0	1	2	2	1	2	0	2	3	1.7	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2.2	2	3	0	3	4	1	0	3	3	3	1	3	1	3	
26	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2.2	3	2	3	1	0	3	2	2	1	1.9	3	2	3	1	3	0	2	3	2	3	1	3	2	3	
27	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2.7	3	1	1	0	0	4	2	3	2	1.8	3	2	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	
28	1	3	2	4	2	2	3	1	1	3	3	2.3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2.7	2	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
30	2	4	2	3	4	3	1	0	1	2	3	2.3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2.7	3	1	2	2	4	0	1	2	1	4	3	3	3	3	

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

--

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
P1	21.4000	81.6000	.7372	.9501
P2	21.3000	78.2333	.8122	.9475
P3	21.6000	79.8222	.8454	.9465
P4	21.3000	80.9000	.7464	.9498
P5	21.3000	78.6778	.7878	.9484
P6	21.8000	77.2889	.8437	.9463
P7	21.2000	81.7333	.9017	.9462
P8	21.3000	77.5667	.8490	.9461
P9	21.3000	79.3444	.6839	.9529
P10	21.1000	81.2111	.7862	.9486
P11	21.4000	78.9333	.7270	.9510

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 11

Alpha = .9530

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S1	13.7000	29.1222	.7016	.9357
S2	13.8000	30.1778	.6741	.9358
S3	13.5000	29.3889	.8544	.9238
S4	13.6000	30.4889	.8214	.9263
S5	13.8000	32.8444	.8710	.9294
S6	13.6000	29.3778	.6987	.9354
S7	13.8000	29.7333	.8506	.9242
S8	13.7000	31.5667	.8233	.9276
S9	13.7000	31.5667	.8233	.9276

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0 N of Items = 9

Alpha = .9368

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M1	48.1000	535.6556	.7078	.9865
M2	48.3000	526.2333	.8725	.9858
M3	48.3000	535.7889	.7516	.9863
M4	48.3000	527.3444	.8461	.9859
M5	48.1000	528.7667	.8835	.9858
M6	48.3000	526.6778	.8620	.9859
M7	48.2000	519.9556	.9361	.9856
M8	48.3000	518.9000	.9342	.9856
M9	48.3000	539.7889	.6442	.9857
M10	48.3000	532.2333	.8477	.9860
M11	48.4000	532.4889	.7107	.9865
M12	48.4000	536.7111	.7087	.9864
M13	48.5000	521.8333	.9535	.9855
M14	48.4000	522.7111	.9387	.9856
M15	48.4000	531.1556	.7416	.9864
M16	48.5000	527.8333	.8137	.9861
M17	48.6000	526.7111	.9737	.9855
M18	48.3000	520.9000	.8911	.9858
M19	48.4000	518.7111	.9240	.9856
M20	48.6000	535.8222	.7320	.9864
M21	48.7000	541.3444	.7422	.9864
M22	48.5000	528.2778	.9244	.9857
M23	48.1000	524.9889	.8588	.9859
M24	48.0000	526.0000	.8838	.9858
M25	48.1000	522.7667	.9094	.9857
M26	48.2000	529.5111	.8218	.9860
M27	48.6000	529.1556	.9084	.9857
M28	48.3000	527.1222	.7579	.9864
M29	48.2000	521.2889	.9066	.9857
M30	48.3000	532.6778	.7201	.9864

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 30

Alpha = .9864

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	23.0000	133.7778	.8706	.9748
K2	23.0000	133.7778	.8706	.9748
K3	23.0000	131.7778	.9594	.9732
K4	23.1000	136.7667	.8202	.9757
K5	22.8000	135.2889	.7708	.9767
K6	22.7000	139.7889	.6977	.9777
K7	22.7000	136.6778	.7484	.9770
K8	23.2000	131.7333	.9411	.9735
K9	23.0000	137.1111	.8202	.9757
K10	22.9000	133.2111	.9209	.9739
K11	22.9000	133.2111	.9209	.9739
K12	22.9000	137.2111	.8444	.9753
K13	22.9000	133.2111	.9209	.9739
K14	23.0000	135.7778	.8845	.9746

Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 14

Alpha = .9768

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	30	1.55	3.73	2.1879	.4428
Senioritas	30	1.33	3.33	2.1407	.4821
Motivasi	30	1.53	2.87	2.0767	.2974
Karir	30	1.57	3.29	2.1857	.4947
Valid N (listwise)	30				

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Senioritas, Pendidikan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Karir

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.481	.3565

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Senioritas, Pendidikan

b. Dependent Variable: Karir

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.793	3	1.264	9.948	.000 ^a
	Residual	3.305	26	.127		
	Total	7.098	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Senioritas, Pendidikan

b. Dependent Variable: Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.126	.497		-.257	.799					
	Pendidikan	.468	.172	.419	2.726	.011	.559	.471	.365	.758	1.319
	Senioritas	-.273	.156	-.266	-1.750	.092	.124	-.325	.234	.773	1.294
	Motivasi	.902	.262	.542	3.448	.002	.815	.560	.481	.724	1.381

a. Dependent Variable: Karir

Nonparametric Correlations

Correlations

			Pendidikan	Senioritas	Motivasi	Unstandardize d Residual
Spearman's rho	Pendidikan	Correlation Coefficient	1.000	.289	.244	.166
		Sig. (2-tailed)	.	.122	.194	.381
		N	30	30	30	30
	Senioritas	Correlation Coefficient	.289	1.000	.352	-.071
		Sig. (2-tailed)	.122	.	.057	.708
		N	30	30	30	30
	Motivasi	Correlation Coefficient	.244	.352	1.000	.112
		Sig. (2-tailed)	.194	.057	.	.556
		N	30	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.166	-.071	.112	1.000
		Sig. (2-tailed)	.381	.708	.556	.
		N	30	30	30	30

LAMPIRAN I

KUISIONER DAN BLUE PRINT



Surabaya, Juni 2004

Kepada Yth :
Karyawan Dinas Pendidikan
Kab. Pacitan
Di
Pacitan

Saya adalah mahasiswi Program Pascasarjana Universitas Airlangga Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Peminatan Pemerintahan, sedang menyelesaikan tugas akhir tentang karir.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan untuk menjadi responden penelitian ini dengan mengisi kuesioner ini sesuai petunjuk yang telah ditentukan.

Kuesioner ini **bukan merupakan benar atau salah dan bukan tes kemampuan**, melainkan hanya sebagai **alat pengumpul data dalam proses penelitian ilmiah**. Oleh karena itu saya memohon agar Bapak/Ibu mengisinya sendiri tanpa bantuan siapapun dengan jawaban yang sejujurnya. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi keberadaan Bapak/Ibu dalam instansi maupun pribadi, sekarang maupun yang akan datang.

Saya menjamin segala kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dalam kuesioner ini. Hasil penelitian ilmiah ini semata-mata hanya untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan serta kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Krisna Diyah W K

1. DATA PRIBADI

- a. N a m a : (Boleh Inisial)
- b. NIP :
- c. Tempat/tanggal lahir :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Alamat rumah :
- f. Pangkat/Golongan :
- g. Lama pangkat terakhir :
- h. Jabatan/Eselon :
- i. Lama bekerja :

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Jenjang	Jurusan Pendidikan	Nama Sekolah/Akademi/Perguruan Tinggi	Tahun
1.	SD			
2.	SLTP			
3.	SLTA			
4.	D-3			
5.	S-1			
6.	S-2			

B. PENGALAMAN KERJA (Sampai saat ini)

No	Tahun	Instansi	Posisi Jabatan/Eselon
.....
.....
.....
.....

C. KUISIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu jawaban yang paling benar menurut anda di bawah ini, dengan memberi tanda (X) pada kolom yang telah disediakan disamping pertanyaan.

- SS, apabila pernyataan tersebut *sangat setuju* dengan keadaan Bapak/Ibu
- S, apabila pernyataan tersebut *setuju* dengan keadaan Bapak/Ibu
- TT, apabila pernyataan tersebut *tidak tentu* dengan keadaan Bapak/Ibu
- TS, apabila pernyataan tersebut *tidak setuju* dengan keadaan Bapak/Ibu
- STS, apabila pernyataan tersebut *sangat tidak setuju* dengan keadaan Bapak/Ibu

Kuisisioner I

No	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pendidikan saya						
2.	Saya ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi						
3.	Saya tidak memiliki jabatan karena tidak memiliki gelar						
4.	Banyak karyawan yang menempati posisi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya						
5.	Karyawan yang S-2 pasti lebih mampu dan produktif daripada yang S-1						
6.	Saya harus sekolah lagi untuk menduduki posisi/jabatan sekarang						

No	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
7.	Pendidikan saya tidak ada korelasinya dengan pekerjaan saya saat ini						
8.	Kemampuan karyawan yang lulusan SLTA dengan S-1 tidak ada bedanya						
9.	Tidak ada gunanya saya melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi						
10.	Pendidikan tinggi jaminan memperoleh jabatan						
11.	Pendidikan saya tingkatkan setelah saya bekerja						
12.	Kenaikan pangkat saya selalu tepat waktu						
13.	Saya pernah memperoleh kenaikan pangkat pilihan						
14.	Jika dilihat masa kerja seharusnya saya bisa menduduki posisi yang lebih tinggi dari saat ini						
15.	Jabatan sekarang sudah terlalu lama saya pegang						
16.	Kenaikan golongan saya pernah terlambat						
17.	Banyak karyawan yang golongannya sudah tinggi tapi tidak punya jabatan						
18.	Kemampuan karyawan yang lama masa kerjanya memang bisa diandalkan						
19.	Tingginya golongan belum tentu diikuti kemampuan yang baik						
20.	Saya ingin segera pindah dari jabatan saya saat ini						
21.	Saya membeli pakaian tidak perlu yang mahal						
22.	Saya sering mengajak keluarga makan diluar						

No	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
23.	Saya senang memiliki rumah diperkampungan						
24.	Saya suka dengan pakaian yang bermerk						
25.	Saya tidak pernah mendapat ancaman fisik dalam melaksanakan tugas						
26.	Saya pernah mendapat terror sehubungan dengan pekerjaan saya						
27.	Saya selalu berangkat bekerja dengan was-was						
28.	Saya bekerja sudah tersedia tunjangan kesehatan						
29.	Saya memerlukan pagar rumah yang tinggi						
30.	Saya merasa nyaman dengan teman sekerja						
31.	Saya sedikit sekali berhubungan dengan orang lain						
32.	Saya sangat menghargai kerja kelompok						
33.	Kritik dari orang lain akan mengganggu pekerjaan yang saya lakukan						
34.	Saya mempunyai hubungan yang harmonis dengan teman sekantor						
35.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja						
36.	Saya selalu mengajak keluarga berekreasi ke tempat wisata						
37.	Saya mendapat fasilitas sesuai dengan jabatan saya						
38.	Kritik bagi saya sangat mengganggu						
39.	Saya selalu menunggu penghargaan dari pimpinan atau teman sekerja						

No	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
40.	Saya rasa tidak banyak yang bisa dibanggakan pada diri saya						
41.	Saya berharap dapat lebih dihargai						
42.	Saya merasa prestasi saya tidak berkembang						
43.	Saya akan berusaha mencapai status social yang lebih tinggi						
44.	Apa yang saya kerjakan sering tidak dihargai						
45.	Saya selalu menepati janji karena itu merupakan nilai yang penting						
46.	Saya tidak ingin menjadi pemimpin karena tidak mampu						
47.	Saya senang bila mendapat pujian						
48.	Saya berhasil karena dibantu atasan						
49.	Saya sering berdebat mempertahankan prinsip kerja						
50.	Ide-ide saya selalu dihargai pimpinan						

Kuesioner II

No.	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Karyawan tidak harus sekolah jika ingin dipromosikan						
2.	Saya tidak puas dengan posisi/jabatan saat ini						
3.	Jabatan sekarang saya peroleh setelah melanjutkan pendidikan						
4.	Promosi yang berlangsung selama ini sangat adil						

No.	PERNYATAAN	Nilai	SS	S	TT	TS	STS
5.	Atasan selalu memberitahu jabatan yang akan dipromosikan						
6.	Saya tidak nyaman dengan lingkungan dan teman sekerja						
7.	Saya tidak setuju bila promosi didasarkan pada senioritas						
8.	Saya puas dengan status social saya saat ini						
9.	Saya mampu bertanggung jawab atas kerja saya						
10.	Saya sering terlambat mengetahui informasi promosi jabatan						
11.	Saya hidup bahagia dengan keluarga dan pekerjaan saya saat ini.						
12.	Karyawan yang sarjana lebih cepat dipromosikan						
13.	Saya merasa tanggung jawab saya terlalu berat						
14.	Saya tidak pernah dipromosikan						

BLUEPRINT VARIABEL BEBAS (X₁)**1. TINGKAT PENDIDIKAN (X₁)**

Item	Nomor Butir				Jumlah Total	Persen
	Positif	Jumlah	Negatif	Jumlah		
Tingkat Pendidikan Formal	2,5,6,10	4	3,8,9	3	7	63,6
Kesesuaian Ilmu	1,11	2	4,7,	2	4	36,4
Jumlah		6		5	11	100

2. SENIORITAS(X₂)

Item	Nomor Butir				Jumlah Total	Persen
	Positif	Jumlah	Negatif	Jumlah		
Masa Kerja	14,18	2	X	X	2	22,2
Lama Jabatan Terakhir	15	1	20	1	2	22,2
Pangkat dan Golongan	12,13	2	16,17,19	3	5	55,6
		5		4	9	100

3. MOTIVASI (X₃)

Item	Nomor Butir				Jumlah Total	Persen
	Positif	Jumlah	Negatif	Jumlah		
Kebutuhan fisiologi	22,24	2	21,23	2	4	13,3
Kebutuhan rasa aman	25,28	2	26,27,29	3	5	16,7
Kebutuhan social	30,32,34,36	4	31,33,35,	3	7	23,3
Kebutuhan harga diri	37,39,41,43,47	5	38,40,44	3	8	26,7
Kebutuhan aktualisasi diri	45,49,50	3	42,46,48	3	6	20
		16		14	30	100

BLUEPRINT KARIR (Y)

Item	Nomor Butir				Jumlah Total	Persen
	Positif	Jumlah	Negatif	Jumlah		
Promosi	3,4,5,12	4	1,7,9,14,15	5	9	64,3
Kepuasan	8,10,11	3	2,6	2	5	35,7
		7		8	14	100

LAMPIRAN IV

SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
ADEN Perpustakaan Universitas Airlangga
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya - 60286 ☎ (031) 5023715, 5020170. Fax. : (031) 5030076
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id

Nomor : 2296 /J03.4/PP/2004

23 Juni 2004

Lamp :

Hal : Izin melaksanakan penelitian

Yth. Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 2001/2002 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

N a m a : Krisna Diyah W.K

Nim : 090114397 - M

J u d u l : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SENIORITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KARIR KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PACITAN

Pembimbing : Dr.Eddy Indrayana,Ir

Pembimbing I : Jusuf Irianto,Drs,M.Com

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.

A.n. Direktur
As. Dir. Bidang Akademik,

Prof. Dra. Icha Mahaputra, drh, M.Sc.
NIP. 130687530

SKN-PPS-UA-04



PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
DINAS PENDIDIKAN
Jalan Dewi Sartika No. 17 Telp. (0357) 881042 Fax. (0357) 882662
PACITAN

Nomor :050/436/408.37.01/2004

TENTANG

Ijin Mengadakan Penelitian

Memperhatikan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Nomor : 2296/J03.4/PP/2004, 23 Juni 2004,hal : Izin melaksanakan penelitian , dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan memberikan ijin mengadakan penelitian untuk penulisan Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Pacitan kepada :

Nama : KRISNA DIYAH W.K.

NIM/DNI : 090114397 - M

Judul :PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN,SENIORITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KARIR KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PACITAN.

Schubungan hal tersebut rekomendasi diberikan dengan mempertimbangkan pelaksanaan kegiatan tersebut tidak mempengaruhi keberadaan responden dan selalu terjamin kerahasiaan responden baik dalam instansi maupun pribadi .

Demikian Rekomendasi kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya .

Pacitan, 13 Juli 2004



Dr. H. ABDURAKHMAN

Kabina Utama Madya

NIP. 130308061

Tembusan, yth. :

1. Bupati Pacitan.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga