

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN
KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA KUALO
KOTA TANJUNGBALAI**

Helmi Nasution¹, Aris Siregar², Rozali³, Tiara Andini⁴

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (99,198) > F_{tabel} (2,53)$, artinya pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara serempak mempengaruhi motivasi kerja. Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung} (2,196) > t_{tabel} (2,000)$, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai $t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (2,000)$, artinya lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Nilai $t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (2,000)$, artinya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja. Nilai $t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} (2,000)$, artinya komitmen mempengaruhi motivasi kerja. Hasil uji- R^2 , nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,862, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja adalah sebesar 86,2%, sedangkan 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi Kerja

Pendahuluan

PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dimiliki oleh kota Tanjungbalai. Kehadirannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai penyuplai air bersih untuk kebutuhan rumah tangga sehari-hari.

Agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat sebagai pelanggan air minum di kota Tanjungbalai, seluruh karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dan peran pimpinan perusahaan sangat vital untuk memberikan motivasi agar tujuan perusahaan dan harapan pelanggan dapat sama-sama tercapai.

Menurunnya motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sangat merugikan pihak perusahaan karena cukup banyak pekerjaan yang belum terselesaikan, sejumlah karyawan terlihat kurang

memiliki semangat dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dilakukan pembenahan karena motivasi kerja menjadi suatu indikator keberhasilan perusahaan dalam melakukan pembinaan terhadap seluruh karyawannya.

Sulitnya pengembangan karir berdasarkan beberapa kriteria promosi jabatan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Sejumlah kriteria belum mampu dicapai oleh karyawan sehingga terlihat karyawan seperti putus asa karena mereka sebelumnya telah berharap untuk mendapatkan jabatan atau pangkat yang lebih baik setelah memenuhi sebagian besar kriteria yang telah ditentukan.

Konflik antar karyawan kerap terjadi akibat kurangnya komunikasi. Fakta menunjukkan bahwa terjadinya kompetisi diantara sesama karyawan PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai

menyebabkan karyawan tidak saling bertukar informasi yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga beberapa karyawan saling membentuk kelompok yang dapat menyebabkan konflik yang semakin meluas.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai kurang memberikan arahan dan kurang tegas kepada karyawannya. Disamping itu, pimpinan tidak mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi melalui keluhan sejumlah pelanggan terkait distribusi air bersih yang tersendat.

Permasalahan yang terjadi terhadap komitmen karyawan yaitu dengan adanya pengurangan karyawan tanpa adanya pelanggaran yang cukup serius dilakukan menyebabkan karyawan ragu untuk berkomitmen terhadap perusahaan sehingga muncul dugaan bahwa pengurangan karyawan bisa terjadi sewaktu-waktu pada diri mereka.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Marwansyah (2010) adalah suatu usaha dalam menggali potensi diri seorang karyawan demi mewujudkan suatu rencana yaitu karir pribadi. Sementara menurut Sedarmayanti (2015), pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai sasarannya mencapai jabatan yang diinginkan dalam bekerja pada instansi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan karir terdiri dari sejumlah indikator, yaitu:

1. Kebijakan perusahaan, yaitu tersedianya pengembangan karir dalam suatu perusahaan melalui kebijakan yang terbuka bagi siapa saja karyawan yang berprestasi.
2. Prestasi kerja, ialah pengembangan karir yang dievaluasi melalui prestasi kerja seorang karyawan dalam beberapa periode tertentu.

3. Latar belakang pendidikan, yakni metode pengembangan karir dengan melihat dan menghubungkan antara deskripsi pekerjaan dengan pendidikan karyawan.
4. Pelatihan, yaitu fasilitas yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja di masa yang akan datang.
5. Pengalaman kerja, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menduduki berbagai posisi yang tersedia dan dianggap sanggup untuk berkontribusi bagi perusahaan.
6. Loyalitas terhadap perusahaan, artinya karyawan yang sudah cukup lama bekerja di suatu perusahaan tanpa pernah berpindah ke perusahaan lain.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Handoko (2015), lingkungan kerja didefinisikan sebagai peralatan kerja yang digunakan pekerja dan berada pada ruangan atau tempat kerjanya ditambah dengan hubungan internal di setiap anggota kerja seperti komunikasi dan kerja sama tim.

Kuncoro (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah situasi atau media yang diberikan kepada seseorang untuk menanggungjawab seluruh tugas dan kewajiban serta menjadi efek berlangsungnya produksi baik secara produk maupun jasa.

Menurut Hasibuan (2016), lingkungan kerja terdiri dari tiga indikator pokok, yaitu:

1. Suasana kerja, artinya terciptanya keadaan bekerja baik secara individu maupun dengan tim kerja agar menciptakan produktivitas yang diharapkan perusahaan.
2. Interaksi karyawan, ialah adanya komunikasi dan saling memotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

3. Fasilitas yang lengkap, yaitu tersedianya alat-alat komplementer yang dapat menyempurnakan hasil kerja dan dibutuhkan seluruh karyawan demi efisiensi waktu dan biaya.

Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2016) ialah tindakan seorang pimpinan untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moekijat (2011), kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan tenaga kerja untuk melaksanakan tanggung jawab yang diserahkan kepada mereka.

Menurut Sutrisno (2016), indikator kepemimpinan yaitu:

1. Pengambilan keputusan, ialah cara seorang pemimpin menentukan keputusan akhir terhadap suatu permasalahan maupun tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.
2. Dukungan, yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan semangat terhadap para karyawan agar memberikan hasil yang positif bagi perusahaan maupun pendapatan pegawainya.
3. Komunikasi, yaitu kemampuan pimpinan memberikan gagasan dan pengetahuan kepada karyawan sebagai bentuk kerja sama dalam meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan proses produksi.
4. Tanggung jawab, ialah kemampuan dalam mempertanggungjawabkan hasil yang dicapai oleh karyawan kepada pemimpin tertinggi di suatu perusahaan.

Pengertian Komitmen

Menurut Steers dalam Kuncoro (2005), komitmen adalah keterlibatan dan loyalitas dari seorang karyawan terhadap organisasi.

Komitmen menurut Zurnali (2010) adalah perasaan yang kuat dan erat yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui maksud dan penilaian dari suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran serta karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Kuncoro (2005), indikator karyawan melakukan komitmen, yaitu:

1. Lembur, yaitu karyawan yang bersedia lembur demi menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi atau perusahaan tanpa mendapatkan upah tambahan maupun paksaan dari pimpinan.
2. Mentaati peraturan, yaitu menjalankan seluruh peraturan dan menerapkan standar operasional perusahaan (SOP) tanpa ada pengawasan ekstra dari pimpinan organisasi atau perusahaan.
3. Memberikan ide dan saran, yaitu bersedia melakukan musyawarah/pertemuan dan memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan kemakmuran organisasi atau perusahaan.
4. Kemampuan kerja, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bersifat individu maupun kerja tim dan memenuhi capaian yang telah ditetapkan dengan waktu yang relatif singkat.
5. Bersedia di mutasi, yakni kesanggupan seorang karyawan untuk dimutasi ke perusahaan cabang dengan maksud untuk memenuhi sumber daya manusia atas keputusan manajemen perusahaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2016;) adalah kondisi yang menjelaskan tentang wujud yang tidak terlihat, artinya kemampuan atau ketidakmampuan seseorang dalam menyikapi suatu tindakan yang dilakukan.

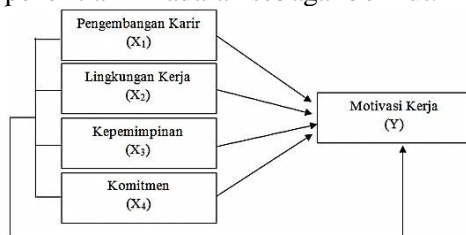
Menurut Mangkunegara (2013), motivasi sebagai sebuah kondisi untuk memberikan semangat kerja para karyawan.

Indikator-indikator motivasi yang terdapat dalam diri seorang pegawai menurut Kuncoro (2005), yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu bagaimana seorang karyawan menjadikan motivasi sebagai pencapaian target, tanggung jawab, kualitas kerja dan meminimalisir resiko yang dihadapi dalam sebuah organisasi.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu bagaimana seorang karyawan menciptakan lingkungan kerja melalui komunikasi untuk menciptakan tim kerja yang handal.
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan, yaitu pengetahuan yang belum maksimal membuat seorang karyawan terus belajar dan berusaha dalam memahami bidang pekerjaannya agar kedepannya pekerjaan tersebut menjadi sebuah rutinitas yang biasa dilakukan.
4. Kebutuhan terhadap efisiensi waktu, yaitu bagaimana seorang karyawan menciptakan atau menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2016;60) adalah penjelasan melalui teori hubungan seluruh variabel yang akan dilakukan riset. Berdasarkan pendapat tersebut, maka bagan kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

H₁ : Pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen tidak berpengaruh secara serempak terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

H₂ : Pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Metode Penelitian

Menurut Riduwan (2010), penelitian kuantitatif ialah penelitian yang mengarah pada numerik artinya penelitian yang berpedoman pada angka. Deskriptif kuantitatif merupakan bentuk penelitian angka sebagai hasil dan dijelaskan melalui deskripsi melalui hubungannya terhadap maksud dan tujuannya sehingga mempermudah mengetahuinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di kantor PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai Tanjungbalai yang beralamat di Jln. Ahmad Yani No.1, Kec. Datu Bandar, Tanjungbalai. Sementara untuk waktu penelitian, penelitian ini dilakukan pada bulan Juni hingga Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Kualo Tanjungbalai yang berjumlah 179 karyawan sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden dan ditentukan dengan metode *accidental sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Penggunaan data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu data pokok (utama) dan didapatkan melalui

kunjungan ke objek penelitian sedangkan data sekunder, yaitu data pendukung penelitian.

1. Data jumlah karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.
2. Pengamatan karyawan sebagai subjek penelitian untuk menentukan variabel yang teridentifikasi terdapat masalah

P15	0,492	0,2461	Valid
P16	0,518	0,2461	Valid
P17	0,368	0,2461	Valid
P18	0,322	0,2461	Valid
P19	0,316	0,2461	Valid
P20	0,420	0,2461	Valid
P21	0,541	0,2461	Valid
P22	0,433	0,2461	Valid

dan menjadi latar belakang penelitian.

3. Melalui hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.
4. Jurnal penelitian, buku-buku umum tentang manajemen pemasaran dan metode penelitian serta penggunaan *internet*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Wawancara dengan kepala PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sebagai prosedur izin penelitian dan saat akan melakukan pembagian kuesioner.
2. Mengolah data hasil kuesioner yang telah dibagikan.
3. Melakukan pengetikan terhadap jurnal, buku referensi dan artikel *website* yang berhubungan dengan penelitian atau yang dikenal dengan istilah studi pustaka.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Nilai r_{tabel} ditentukan melalui selisih jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus $n - 2 = 64 - 2 = 62$ atau pada tabel koefisien korelasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,2461.

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
P1	0,397	0,2461	Valid
P2	0,427	0,2461	Valid
P3	0,526	0,2461	Valid
P4	0,614	0,2461	Valid
P5	0,400	0,2461	Valid
P6	0,361	0,2461	Valid
P7	0,646	0,2461	Valid
P8	0,629	0,2461	Valid
P9	0,673	0,2461	Valid
P10	0,426	0,2461	Valid
P11	0,675	0,2461	Valid
P12	0,575	0,2461	Valid
P13	0,605	0,2461	Valid
P14	0,371	0,2461	Valid

Hasil uji validitas menerangkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing item menghasilkan nilai

corrected item total correlation (r_{hitung}) > 0,2461 (r_{tabel}), artinya nilai seluruh pernyataan sesuai dengan kriteria pengujian sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Setiap variabel dinyatakan lulus uji reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* menghasilkan nilai yang lebih besar dari syarat minimum pengujian atau > 0,60.

Nama Variabel	<i>alpha</i>	Syarat	Ket
Pengembangan Karir	0,723	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,811	> 0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,772	> 0,60	Reliabel
Komitmen	0,706	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,714	> 0,60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* seperti variabel pengembangan karir (0,723), lingkungan kerja (0,811), kepemimpinan (0,772), komitmen (0,706) dan motivasi kerja (0,714) > 0,60. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasiya memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Uji Normalitas

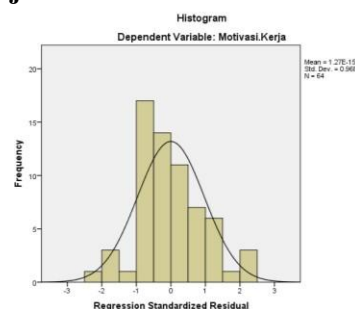
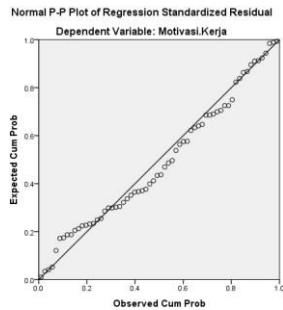


Diagram yang terbentuk merupakan tanggapan seluruh responden terhadap item pernyataan pada kuesioner dan terlihat garis

lingkungan membentuk lonceng melewati seluruh diagram sehingga kesimpulan uji normalitas dengan menggunakan grafik *histogram* menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.



Seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.61755115
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.081
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test* di atas, nilai Asymp.Sig (0,734) > signifikansi (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik *Histogram* dan *P-P Plot*.

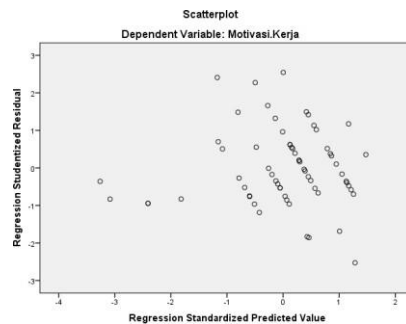
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Karir Pengembangan.	.284	3.525
Lingkungan.Kerj	.327	3.059
Kepemimpinan	.243	4.113
Komitmen	.362	2.765

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Berdasarkan data nilai *tolerance* dan *VIF* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai setiap variabel bebas diantaranya pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditentukan.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
(Constant)	.405	.953	
Pengembangan.Karir	.141	.064	.193
Lingkungan.Kerja	.330	.083	.327
Kepemimpinan	.261	.094	.262
Komitmen	.210	.065	.250

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

$$Y = 0,405 + 0,141(X_1) + 0,330(X_2) + 0,261(X_3) + 0,210(X_4)$$

1. Nilai konstanta adalah 0,405, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pengembangan karir (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), komitmen (X_4)

tetap (konstan), maka nilai motivasi kerja (Y) sebesar 0,405.

2. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (X_1) adalah 0,141, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengembangan karir (X_1), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,141 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,330, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel lingkungan kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,330 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_3) adalah 0,261, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepemimpinan (X_3), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,261 satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel komitmen (X_4) adalah 0,210, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel komitmen (X_4), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,210 satuan.

Hasil Uji Serempak (Uji-F)

Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

$$\text{Nilai } F_{tabel} = (n - k) - 1$$

Dimana:

n = jumlah responden terpilih

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= (n - k) - 1 \\ &= (64 - 4) - 1 \\ &= 60 - 1 \\ &= 59 (2,53) \end{aligned}$$

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	161.583	4	40.396	99.198	.000 ^b
Residual	24.026	59	.407		
Total	185.609	63			

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan.Kerja, Pengembangan.Karir, Kepemimpinan

Berdasarkan *output* statistik pada tabel di atas, menerangkan bahwa nilai F_{hitung} (99,198) > F_{tabel} (2,53) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga mengambil keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara serempak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

$$\text{Nilai } t_{tabel} = n - k$$

Dimana:

n = jumlah responden terpilih

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= n - k \\ &= 64 - 4 \\ &= 60 (2,000) \end{aligned}$$

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.425	.673
Pengembangan.Karir	2.196	.032
Lingkungan.Kerja	3.993	.000
Kepemimpinan	2.762	.008
Komitmen	3.207	.002

a. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

1. Nilai t_{hitung} (2,196) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,032 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Nilai t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,000 <

0,05) sehingga diputuskan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Nilai t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,008 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Nilai t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,002 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Lingkungan kerja (X_2) menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karena nilai t_{hitung} (3,993) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.862	.638

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan.Kerja,

Pengembangan.Karir, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi.Kerja

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,862, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja adalah sebesar 86,2%, sedangkan 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian secara serempak (uji-F), pengembangan karir,

lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai F_{hitung} (99,198) > F_{tabel} (2,53) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh :

1. Husaini (2017) yang menyatakan bahwa secara serempak kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} (34,271) > F_{tabel} (3,20).
2. Lia Winda Sari Lubis (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai F_{hitung} (40,919) > F_{tabel} (2,76).
3. M.Alhudhori (2017) menjelaskan hasil penelitian pada uji-F bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak terhadap motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} (19,673) > F_{tabel} (3,18).
4. Suwanto (2017) yang menjelaskan hasil penelitian pada uji-F bahwa nilai F_{hitung} (38,148) > F_{tabel} (3,16), artinya secara serempak penilaian kinerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Tri Winarno (2012) dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (31,965) > F_{tabel} (3,71), artinya secara serempak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian secara parsial (uji-t), nilai t_{hitung} (2,196) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,032 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial pengembangan

karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2010), pengembangan karir adalah suatu usaha dalam menggali potensi diri seorang karyawan demi mewujudkan suatu rencana yaitu karir pribadi. Asumsi pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan Sulitnya pengembangan karir berdasarkan beberapa kriteria promosi jabatan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja telah diputuskan untuk diterima karena secara hasil regresi, semakin meningkat pengembangan karir yang dijanjikan oleh perusahaan, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Suwanto (2017) yang menjelaskan bahwa penelitiannya menghasilkan pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} (7,939) > t_{tabel} (1,98)$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian secara parsial (uji-t), nilai $t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut teori yang disampaikan oleh Kuncoro (2005), lingkungan kerja adalah situasi atau media yang diberikan kepada seseorang untuk bertanggung jawab terhadap seluruh tugas dan kewajiban serta menjadi efek berlangsungnya produksi baik secara produk maupun jasa. Konflik antar karyawan kerap terjadi akibat kurangnya komunikasi sehingga karyawan terlihat membentuk

kelompok-kelompok kecil dan saling berkompetisi.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah disampaikan di atas bahwa melalui lingkungan kerja yang baik dan terus meningkat, maka motivasi karyawan akan terus bertambah sehingga dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Winarno (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (1,97)$.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian secara parsial (uji-t), nilai $t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (2,000)$ dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut teori yang disampaikan Hasibuan (2016), kepemimpinan ialah tindakan seorang pimpinan untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil pengamatan menjelaskan bahwa pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai kurang memberikan arahan dan kurang tegas kepada karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa apabila kepemimpinan terus meningkat maka motivasi kerja yang diperlihatkan karyawan akan terus bertambah karena nilai kepemimpinan secara koefisien regresi adalah positif sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh:

1. Lia Winda Sari Lubis (2018) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (3,539) > t_{tabel} (1,99), artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. M. Alhudhori (2017) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (5,520) > t_{tabel} (1,68), artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Tri Winarno (2012) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} (3,365) > t_{tabel} (1,97), artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian secara parsial (uji-t), nilai t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikansi (0,002 < 0,05) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Steers dalam Kuncoro (2005), komitmen adalah keterlibatan dan loyalitas dari seorang karyawan terhadap organisasi. Adanya pengurangan karyawan tanpa adanya pelanggaran yang cukup serius menyebabkan karyawan ragu untuk berkomitmen terhadap perusahaan sehingga muncul dugaan bahwa pengurangan karyawan bisa terjadi sewaktu-waktu pada diri mereka.

Teori ini mendukung hasil penelitian bahwa semakin tinggi komitmen yang diterapkan karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karena secara nilai koefisien regresi, komitmen menciptakan nilai positif terhadap motivasi kerja sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja diterima.

Kesimpulan

1. Regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,405 + 0,141(X_1) + 0,330(X_2) + 0,261(X_3) + 0,210(X_4)$, artinya pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} (99,198) > F_{tabel} (2,53) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), artinya pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen secara serempak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Uji-t atau uji parsial menghasilkan nilai t_{hitung} (2,196) > t_{tabel} (2,000), artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (2,000), artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (2,000), artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Nilai t_{hitung} (3,207) > t_{tabel} (2,000), artinya komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karena nilai t_{hitung} (3,993) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.
4. Hasil uji- R^2 , nilai yang dihasilkan melalui *adjusted R square* yaitu 0,862, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen terhadap motivasi kerja adalah sebesar 86,2%, sedangkan 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai
 - a. Demi meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai diharapkan untuk lebih transparan dalam memberikan informasi terkait promosi jabatan.
 - b. Karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai sebaiknya lebih mengutamakan kerjasama secara tim agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan suasana kerja menjadi akrab.
 - c. Pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai seharusnya lebih mengawasi dan memperhatikan keluhan serta selalu meninjau aktivitas karyawan agar pimpinan dapat menjadi panutan dan karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tanggungjawabnya.
 - d. Setiap karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai seharusnya menjunjung tinggi komitmen dalam memajukan perusahaan dan menghindari perasaan negatif terhadap perusahaan karena pekerjaan yang karyawan lakukan akan mendapatkan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 Apabila akan melakukan penelitian pada objek yang berbeda dan mengidentifikasi temuan masalah pada motivasi kerja, variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, kepemimpinan dan komitmen dapat diambil sebagai asumsi faktor penyebabnya karena hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian terdahulu terkait persamaan variabelnya.

Daftar Pustaka

- Budiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Bandung : Alfabeta.
- Hutapea, Parulian. 2008. *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Edisi Kedua, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mundrajad. 2005. *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Keempat, Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Bandung : Alfabeta.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bandar Maju.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan Kedelapan, Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Karir dan Kiat Menuju Sukses*. Bandung : Refika Adiatama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Zurnali. Cut. 2010. *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya*

Manusia Masa Depan. Bandung : Unpad Press.

Jurnal dan Skripsi

Husaini, “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, September 2017*, ISSN : 2302-0199, Vol.1, No.1 : 25-34.

Lia Winda Sari Lubis, “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Kebun Terantam”, *JOM FEB, Januari-Juni 2018*, Vol.1, Ed.1 : 1-15.

p-ISSN : 2685-8754

e-ISSN : 2686-0759

M. Alhudhori, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo”, *J-MAS, April 2017*, Vo;.2, No.1 : 23-32.

Suwanto, “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tirta Varia Inti Pratama”, *PEKOBIS, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Mei 2017*, Vol.2, No.3 : 27-36.

Tri Winarno, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta STIMART-AMNI Semarang”, *Fokus Ekonomi, Juni 2012*, Vol.7, No.1 : 1-19.