

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDAPATAN KOTA MANADO**

*THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IN DINAS PENDAPATAN KOTA MANADO*

Oleh:
Deiby Christa Ruru¹
Lotje Kawet²
Rita Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email:

¹deibyroru@gmail.com

²lotjekawet52@yahoo.com

³rita.taroreh@yahoo.com

ABSTRAK: Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir memberikan dampak terhadap penilaian Kinerja Pegawai, khususnya di Dinas Pendapatan Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan menggunakan metode analisis Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado dan hanya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado. Pihak pimpinan dari Dinas Pendapatan Kota Manado harus terus mempertahankan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang baik, memberikan perhatian khusus untuk Pengembangan Karir bagi para pegawai dan juga harus memberikan perhatian untuk faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT: Discipline, Motivation and Career Development give effect to Employee Performance evaluation, especially in Dinas Pendapatan Kota Manado. This study's purpose is to find out the simultaneous and partial influence of Discipline, Motivation and Career Development to Employee Performance in Dinas Pendapatan Kota Manado. The research type in this study is associative research and is used analysis method Multiple Regressions Analysis. Research study has concluded that Work Discipline, Work Motivation and Career Development give simultaneous impact to Employee Performance in Dinas Pendapatan Kota Manado and only Work Discipline and Work Motivation give partial impact to Employee Performance in Dinas Pendapatan Kota Manado. Its leaders have to keep maintain the good Work Discipline and Work Motivation, give measured concern to Career Development for employees and also give consideration to other factors that influence Employee Performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Career Development, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Pegawai merupakan unsur penting dalam pengelolaan modal dan fasilitas yang dimiliki oleh suatu organisasi dan berkaitan dengan penyediaan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang mengukur pencapaian kerja para pegawai di suatu organisasi. Selain disiplin kerja, aspek penting lain yang mempengaruhi pencapaian dari para pegawai yang bekerja di suatu organisasi adalah motivasi untuk bekerja. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir merupakan tiga hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari setiap organisasi dalam menjamin pencapaian hasil kerja secara optimal dari para pegawai yang mana disebut Kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang bisa saja berbeda bagi masing-masing orang, motivasi dalam bekerja memberikan pelayanan publik yang tidak selalu sama dan informasi dan keinginan yang berlainan dari setiap karyawan dalam proses pengembangan karirnya menjadikan kinerja dari para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendapatan Kota Manado bisa menjadi baik atau tidak.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh secara simultan disiplin, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
3. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
4. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama bahwa, manajemen sumber daya manusia mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Arifin, & Barnawi (2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner. Mondy (2008: 162). Dermawan (2013: 41) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Motivasi Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2011: 171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Selain itu Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah daya dorong yang datang dari seseorang yang mengarahkan perilaku untuk mencapai suatu tujuan, dari perspektif manajemen, motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Darodjat 2015:187).

Pengembangan karir

Menurut I Komang A. dkk, (dalam Sunyoto, 2013:183) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Fajar & Heru (2010:130) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sudiro (2011:91) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2011:2) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2010:67) mendefinisikan Kinerja pegawai (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai, (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hubungan Antar Variabel

Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Nimpuno (2015) mencatat bahwa, dengan demikian upaya konservasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu dengan mengupayakan agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dengan adanya kerelaan dari karyawan untuk disiplin terhadap aturan perusahaan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Bagi Moekijat (2010:182) organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Pencapaian produktivitas dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian organisasi. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja.

Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai

M. Harlie (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembang karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan dibidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelas atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian diatas diduga terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja.

Penelitian Terdahulu

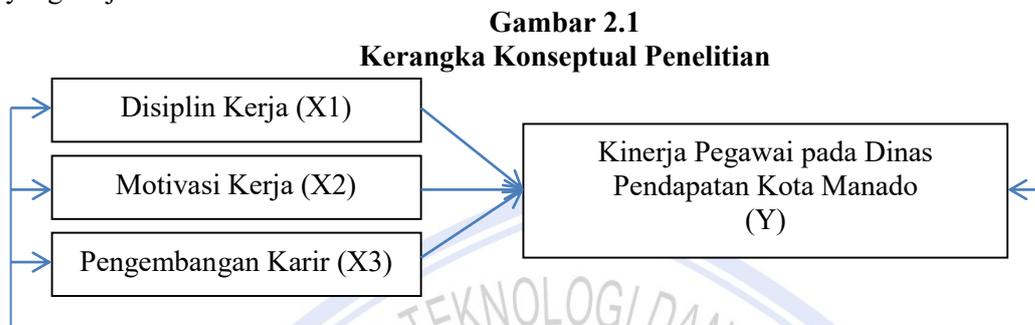
Poin 1 sampai dengan poin 3 menyatakan rangkuman dari semua jurnal penelitian sebelumnya yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini.

1. Heldia Pintubatu (2012)
Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Tapanuli Tengah
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Elpis Anto Manalu (2012)
Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.
Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Harlie M (2010)

Hasil penelitiannya adalah motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian dalam penelitian ini dijabarkan pada Gambar 2.1 dan menjadi dasar untuk setiap hipotesa yang diuji.



Sumber: Teori Penelitian

Hipotesis

- H_a : Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado, secara umum.
 H_1 : Disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
 H_2 : Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.
 H_3 : Pengembangan Karir memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:112) penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atas hubungan kausal (hubungan bersifat sebab-akibat). Dan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012:14).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini berlokasi di Kota Manado pada Kantor Dinas Pendapatan Kota Manado Jl. 17 Agustus No. 05 Bumi Beringin Manado 95124. Waktu penelitian selama dua bulan, mulai dari bulan November 2015 sampai dengan bulan Januari 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado yang berjumlah 60 pegawai tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Sampel penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(r)^2}$$

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu: Data Kuantitatif dan Data Kualitatif.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu: Data primer dan Data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui tahap-tahap: Observasi, *Interview* dan Daftar Pertanyaan (Kuesioner/Angket)

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 142) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diatur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:170) reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Asumsi Data

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2011:296) mengemukakan uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2011:277) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable Independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien – koefisien serta signifikansi sehingga dapat

dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Uji ini juga berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja dalam bentuk langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kerja dalam suatu organisasi.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2011: 255) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Uji F Secara Serempak

Bertujuan untuk melihat apakah variabel Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 diterima dan H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , dan X_4 berpengaruh terhadap Y .

Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengukur hubungan antara variable bebas secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas. Menggunakan rumus korelasi ganda 3 prediktor.

Koefisien determinasi berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286).

Definisi dan pengukuran variabel

Tabel 1. menunjukkan definisi dan pengukuran variabel dari semua variabel analisis dalam penelitian ini.

Tabel 1. Definisi dan Pengukuran variable

No	Variabel	Indikator
1	Disiplin kerja (X1) "Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Nimpuno, 2015:21-22)	1. Kompensasi 2. Kualitas Disiplin Kerja 3. Konservasi Aturan 4. Kuantitas Pekerjaan 5. Lokasi Tempat Tinggal
2	Motivasi Kerja (X2) Hasibuan (2003: 162) menyatakan "Motivasi kerja adalah sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis." (Hardjono, 2013: 25).	1. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal 2. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain 3. Kebutuhan akan perasaan dihormati 4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3	Pengembangan Karir (X3) Kadarisman (2013) menyatakan bahwa "Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir." (Rachmatika, 2015: 16-17)"	1. Kebutuhan karier 2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materil 4. Pelatihan 5. Perlakuan yang adil dalam berkarier
4	Kinerja Karyawan (Y) "Menurut Rivai (2010), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Nimpuno, 2015:16)	1. Kuantitas kerja karyawan 2. Kualitas kerja karyawan 3. Efisiensi karyawan 4. Usaha karyawan 5. Standar professional karyawan 6. Kemampuan karyawan

Sumber: Jurnal Penelitian

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2007:132), dengan skor yang diberikan adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (5); Setuju (4); Kurang Setuju (3); Tidak Setuju (2); dan Sangat Tidak Setuju (1)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis****Uji Kualitas Data****Uji Validitas**

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y pada *Corrected item-total correlation* $> 0,300$. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa hampir semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid berdasarkan tabel 4.5.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected item-total correlation	Keterangan
X1	1	.873	Valid
	2	.906	Valid
	3	.797	Valid
	4	.860	Valid
	5	.907	Valid
X2	1	.876	Valid
	2	.820	Valid
	3	.691	Valid
	4	.883	Valid
X3	1	.757	Valid
	2	.560	Tidak Valid
	3	.622	Valid
	4	.769	Valid
	5	.575	Tidak Valid
Y	1	.867	Valid
	2	.944	Valid
	3	.801	Valid
	4	.843	Valid
	5	.937	Valid
	6	.937	Valid

Sumber: Data di olah (2015)

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y pada *Cronbach alpha* $> 0,600$. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel berdasarkan tabel 4.6.

Table 3. Uji Realibilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X1	1	.937	Reliabel
	2	.931	Reliabel
	3	.950	Reliabel
	4	.941	Reliabel
	5	.930	Reliabel
X2	1	.875	Reliabel
	2	.895	Reliabel
	3	.936	Reliabel
	4	.873	Reliabel
X3	1	.786	Reliabel
	2	.839	Reliabel
	3	.825	Reliabel
	4	.783	Reliabel
	5	.836	Reliabel
Y	1	.958	Reliabel
	2	.950	Reliabel
	3	.966	Reliabel
	4	.962	Reliabel
	5	.951	Reliabel
	6	.951	Reliabel

Sumber: Data diolah (2015)

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian hasil analisis ini dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian ini dikatakan baik apabila dilihat dari $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas multikolinieritas.

Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.008	0.046		0.178	.860		
	DISIPLIN_KERJA	.917	.033	.894	27.761	.000	.062	16.225
	MOTIVASI_KERJA	.140	.036	.143	3.845	.000	.046	21.708
	PENGEMBARANGAN_KARIR	-.061	.018	-.049	-3.504	.001	.329	3.043

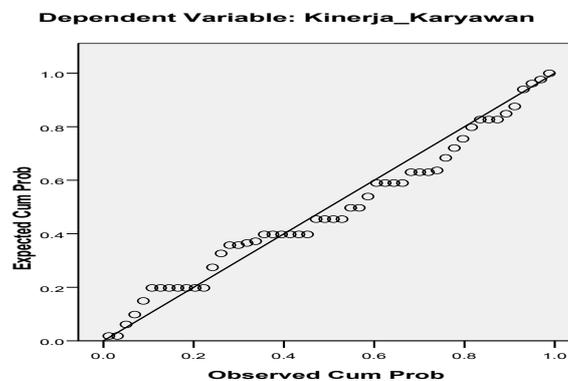
Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan hasil penelitian ini, data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Normalitas

Gambar 2. menunjukkan hasil grafik untuk analisis Uji Normalitas dalam penelitian ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



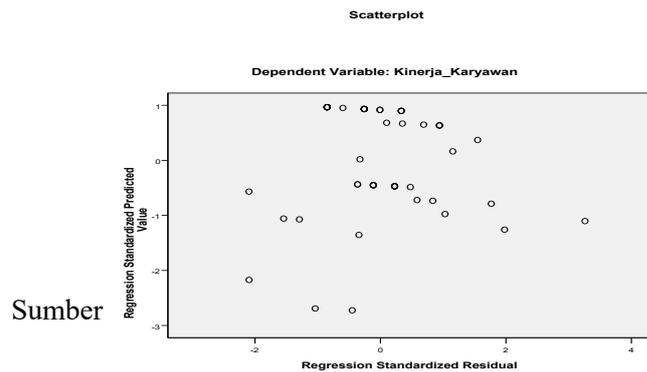
Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2015)

Dari hasil pengolahan data, data ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat ditunjukkan oleh titik-titik berada disekitar garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hasil analisis melalui uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian pada Kantor Dinas Pendapatan Kota Manado terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2015)

Uji Analisis Data

Analisis Linier berganda

Besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado (Y) bisa dilihat di tabel *coefficients* pada *unstandardized coefficients* yang digunakan pada nilai B.

Tabel 5. Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.008	0.046		0.178	.860
1 DISIPLIN_KE	.917	.033	.894	27.761	.000
1 RJA					
MOTIVASI_K	.140	.036	.143	3.845	.000
ERJA					
PENGEMBAN	-.061	.018	-.049	-3.504	.001
GAN KARIR					

Sumber: Data diolah (2015)

Dari hasil regresi linier berganda, pada persamaan linier berganda yaitu: $Y = 0,008 + 0,917X_1 + 0,140X_2 - 0,061X_3$

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado (Y). Hasil pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Tabel Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.972	3	8.991	5195.162	.000 ^a
	Residual	.083	48	0.002		
	Total	27.056	51			

Sumber: Data diolah (2016)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Dari tabel pengujian hipotesis secara simultan ditemukan F_{tabel} adalah 2,80. Perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan $F_{hitung} = 5195.162 > F_{tabel} = 2.80$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut bahwa diketahui H_a diterima dan H_0 ditolak dan berarti bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* diperoleh t_{hitung} Disiplin Kerja = 27.761, Motivasi Kerja = 3,845 dan Pengembangan Karir = -3,504. Dari tabel pengujian hipotesis secara parsial ditemukan t_{tabel} adalah 1,675. Berdasarkan data yang diolah, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) di Tabel 4.8 sebesar 27,761 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Jadi nilai $t_{hitung} = 27,761 > t_{tabel} = 1,675$, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado, atau dengan kata lain H_a diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) di Tabel 4.8 sebesar 3,845 $> t_{tabel}$ yaitu 1,675. Jadi nilai $t_{hitung} = 3,845 > t_{tabel} = 1,675$ ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado atau dengan kata lain H_a diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) di Tabel 4.8 sebesar -3,504 $< t_{tabel}$ yaitu 1,675. Jadi nilai $t_{hitung} = -3,504 < t_{tabel} = 1,675$ artinya tidak ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado atau dengan kata lain H_0 diterima.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado (Y).

Tabel 7. Koefisien dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	0.04160

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil analisa determinasi (R^2) pada tabel koefisien determinasi dan korelasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.997 atau sebesar 99,7% dan berarti 99,7% Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado dipengaruhi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi (r) sebesar 0,998 atau diartikan sebesar 99,8% menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Kota Manado memberikan pengaruh yang penting terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado dan berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi para pegawai dalam mengelola sumber daya perusahaan dalam memberikan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Dorongan para pegawai untuk terus berkembang merupakan alasan yang mendasari hubungan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado

Perubahan dalam sistem pengelolaan penerimaan pegawai dan peningkatan karir untuk para pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado menjadi alasan Pengembangan Karir tidak memberikan pengaruh berarti terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado

Cara kerja yang sudah baik dalam pemberian pelayanan kepada lembaga-lembaga pemerintah di Kota Manado dan masyarakat secara umum merupakan hal mendasar dari dampak positif dari disiplin kerja dan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh semua pegawai dan program pengembangan karir yang diterapkan.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya, terdapat empat kesimpulan utama dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.
2. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.
3. Pengembangan Karir memberikan pengaruh negatif secara khusus terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.

Saran

Hasil penelitian di bab sebelumnya dan poin sebelumnya menjadi dasar untuk saran-saran penelitian berikut ini:

1. Pihak pimpinan dari Dinas Pendapatan Kota Manado harus terus mempertahankan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang baik dari para pegawai.
2. Pihak pimpinan dari Dinas Pendapatan Kota Manado harus memberikan perhatian khusus untuk Pengembangan Karir bagi para pegawai.
3. Pihak pimpinan dari Dinas Pendapatan Kota Manado juga harus memberikan perhatian untuk faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, & Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep dasar manajemen personalia-Masa Kini*. Cetakan Kesatu. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Dermawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi*. Penerbit Temprina Media Grafika. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Fajar, A, Siti, and Heru, Tri, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4 Desember 2012. [online].
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama. Bandung
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nimpuno, Galin Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang.

Suwatno H., dan D. J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

