

**PENGARUH MOTIVASI , DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS
BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Alumni PPS Magister Sains Manajemen UM.Palembang
Pegawai UPTBP Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

Linda Sari Dewi

lindasaridewi359@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Motivation, Work Discipline and Career Development on the Performance of the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Agency of the Province of South Sumatra, Thesis of the Management Study Program, Postgraduate Program of the Muhamadiyah University of Palembang.

Objective: This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and career development together and partially on the performance of the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Agency of the Province of South Sumatra. The design of this study is associative research by connecting between independent and bound variables. The data used in this study are primary and secondary data, and the answers of respondents as much as the sample of this study are 120 employees of the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Agency of the Province of South Sumatra. The analytical method used is multiple linear regression and through testing validity and reliability. Test the data used to determine the characteristics of the data, namely the normality test and linearity test. The model test used consisted of a multicollinearity test and a heterodiversity test, aided by an SPSS for windows analysis tool with a significant level of 0.05.

Findings: The results of multiple linear regression testing showed Employee Motivation, Employee Work Discipline, and Employee Career Development, jointly had a significant effect on Employee Performance. Employee Motivation, Employee Work Discipline, and Employee Career Development, partially have a significant effect on Employee Performance. Employee Work Discipline contributes greatly to Employee Performance, while the lowest Employee Career Development, to Employee Performance.

Keywords: Motivation, work discipline, development and employee performance.

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999

tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk organisasinya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dari pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dapat dikatakan belum cukup maksimal. Hasil survey pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih bertele-tele. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap koeperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik. Pegawai belum mengutamakan tercapainya tujuan kantor.

Motivasi pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan atas kesadaran tugas masih rendah. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan

kualitas dan kegagalan kerja. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim. Penerapan sanksi atau hukuman untuk memperbaiki kesalahan dan menganggap positif hukuman yang diberikan dalam organisasi bagi disiplin kerja belum terlaksana. Penghargaan atas motivasi para pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan penghasilan atau imbalan serta pujian dari kantor belum diterapkan. Pegawai belum mengutamakan kepentingan tujuan kantor.

Pengembangan karir pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Kemampuan pegawai masih rendah dalam menyelesaikan, memperbaiki dan menyeleksi tugas dengan tepat waktu dan konsisten. Kepuasan kerja pegawai masih rendah, bekerja sesuai dengan prosedur, gaji belum sesuai serta target yang direncanakan. Sikap para pegawai seperti percaya diri, kepuasan dan menyukai pekerjaan belum sepenuhnya tertanam didiri para pegawai di lingkungan Unit Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016, p.3) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014, p. 94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya

menyatakan hasil kerja, namun juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang kemudian menghasilkan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan serta memberikan kontribusi ekonomi.

b. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai.

Busro (2018, p.99) menyebutkan beberapa indikator dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu :

- 1). Pencapaian hasil kerja, adalah menunjukkan hasil kerja yang maksimal, keahlian dan tidak bertele-tele.
- 2). Kecepatan menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang dicapai secara tuntas, dan tidak menumpuk pekerjaan serta berkontribusi dengan pekerjaan lain.
- 3). Kerjasama, menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4). Prakarsa, pegawai atau karyawan mempunyai prakarsa, tidak tergantung perintah dari atasan, orang lain.
- 5). Mengutamakan tujuan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Menurut Busro (2018, p.51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Wibowo (2016, p.322) bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Indikator/dimensi Motivasi

Motivasi ini akan diukur dengan beberapa dimensi, *pertama*, kebutuhan akan prestasi, *kedua*, kebutuhan akan dominasi, dan *ketiga*, kebutuhan afiliasi.

a). Kebutuhan Akan Prestasi

Dimensi kebutuhan akan prestasi akan diukur dari indikator :

- (1). Mengerjakan tugas-tugas yang cukup sulit dengan sangat baik
- (2). Berusaha keras meningkatkan prestasi kerja
- (3). Berani mengambil resiko (yang sedang) dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik
- (4). Mencari tanggung jawab tambahan dalam tugas-tugas yang dibebankan
- (5). Berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan atau kolega

b). Kebutuhan Akan Dominasi

Dimensi kebutuhan akan dominasi akan diukur dari indikator :

- (1). Saya selalu mencari peran aktif dalam kepemimpinan kelompok
- (2). Saya menghindari usaha yang mempengaruhi orang lain agar melihat sesuatu dengan cara pandang saya
- (3). Saya selalu mengatur dan mengarahkan aktivitas orang lain
- (4). Saya berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan lebih banyak kendali terhadap seluruh aktivitas dalam bekerja
- (5). Saya berusaha sungguh-sungguh untuk memegang komando ketika bekerja dengan kelompok

Menurut Robbins & Judge (2013, p.203), dimensi motivasi yaitu :

c). Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi akan diukur dari indikator :

- (1). Berusaha untuk bekerja dalam kelompok
- (2). Memperhatikan perasaan orang lain dalam pekerjaan
- (3). Lebih menyukai mengerjakan pekerjaan sendiri dan orang lain mengerjakan pekerjaan mereka
- (4). Mengutamakan ketidaksetujuan dengan orang lain secara terbuka
- (5). Berbincang-bincang tentang masalah diluar bisnis dengan orang lain

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu perilaku pegawai yang memengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerjanya. Menurut Wirawan (2015, p. 279) disiplin adalah perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut perilaku indisipliner. Pendisiplinan pegawai adalah tindakan organisasi yang dilakukan organisasi untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang indisipliner.

b. Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus didukung oleh aturan-aturan yang dikeluarkan oleh organisasi/perusahaan Menurut Moekijat (2015, p. 110) dimensi-dimensi disiplin kerja adalah :

a). Disiplin preventif

Dimensi disiplin preventif akan diukur dari indikator :

- (1) Sosialisasi aturan disiplin
- (2) Pengendalian diri

b). Disiplin korektif

Dimensi disiplin korektif akan diukur dari indikator :

- (1) Sanksi tindakan
- (2) Penegasan sanksi

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

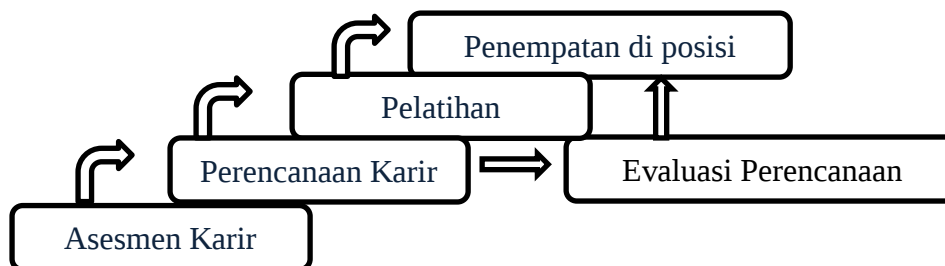
Busro (2018, p.281) pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai/organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non-profit, serta seluruh pekerjaan.

Pengertian pengembangan karir menurut Wirawan (2015, p.432) pengembangan karir adalah suatu proses mengembangkan karir seorang pegawai. Proses mengembangkan karir terdiri dari karir asesmen, perencanaan karir,

pelatihan keterampilan, dan penempatan pegawai dalam posisi yang cocok yang lebih tinggi dan evaluasi pelaksanaannya.

Gambar.1

Model Pengembangan Karir.



Sumber : Wirawan (2018, p. 433)

b. Indikator/dimensi Pengembangan Karir

Pengembangan karir ini akan diukur dengan beberapa dimensi, *pertama* kejelasan karir, *kedua*, pengembangan diri, *ketiga*, perbaikan mutu kinerja.

- a) Kejelasan karir
- b) Pengembangan diri.
- c) Perbaikan mutu kinerja.

Penelitian Terdahulu.

Lakoy (2013), Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara parsial signifikan memengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Keseger (2013), Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Townsquare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *Self-Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* secara parsial signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Townsquare.

Soleha dan Hadiat (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi Bandung”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan disiplin kerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Massie, Tewel, dan Greis (2015) dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Marlia (2012) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitiannya ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Mamahit (2013), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai variabel dependen kinerja, dan variabel independen, pendidikan, disiplin kerja, pengembangan karir dengan analisis statistic regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pendidikan, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Meisy, Jantje, dan Rita (2016) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, secara parsial variabel pelatihan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

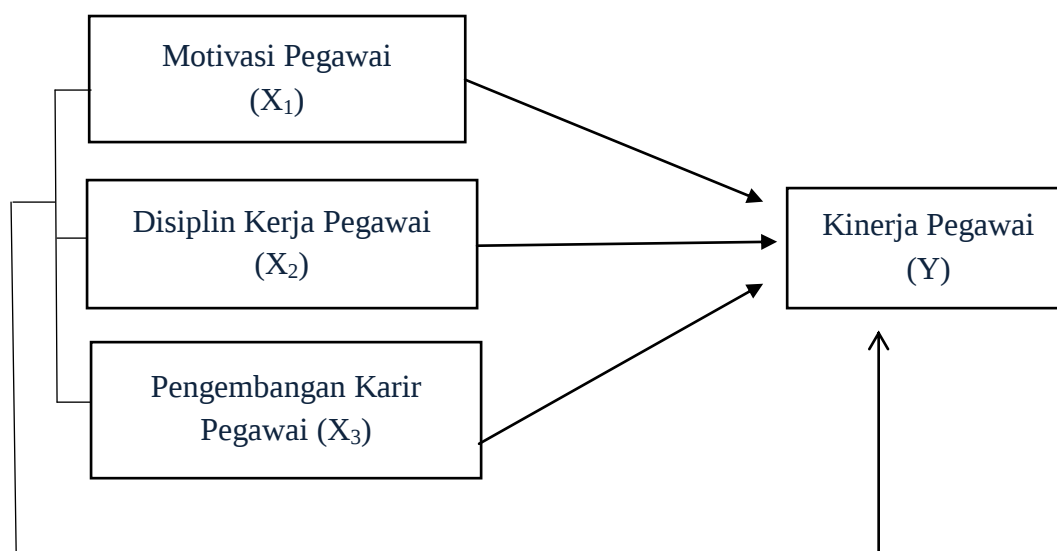
Aurelia Potu (2013) dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. Hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara skematis.

Berdasarkan hasil pemikiran tersebut maka peneliti menggambarkan kerangka pikir teoritis seperti gambar 3.3 di bawah ini :

Gambar. 2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Pemikiran Peneliti berdasarkan Teori

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan di BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan Jln. POM IX Kampus Palembang Sumatera Selatan, UPTB Kota Palembang I Jln. Kapten A. Rivai, Palembang, Sumatera Selatan UPTB Kota Palembang II Jln. Gubernur Bastari, Jakabaring Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini akan dilakukan selama 6 bulan, yaitu Januari sampai dengan Juli 2018.

Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup dalam laporan ini hanya tentang motivasi pegawai, disiplin kerja dan pengembangan karir pegawai. Objeknya pegawai di Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah data dengan jenis data *cross-section* yang merupakan suatu data yang terdiri dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada waktu yang sama (*at the same point in time*). Dimana data mengenai motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) dan Kinerja (Y) diambil dalam satu waktu yang sama.

Sumber data penelitian ini menggunakan data utama yaitu data primer dan data sekunder sebagai pendukung. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah dan langsung diperoleh dari responden. Data ini merupakan hasil rekapitulasi pengisian kuisisioner di lokasi penelitian, melalui kuesioner yang dibagikan kepada para pegawai dan atasan pegawai yang bersangkutan di Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Data Sekunder adalah data-data yang ada kaitannya dengan

masalah yang diteliti yang diperoleh dari dokumen dan hasil pengamatan dari Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuisisioner disebarkan kepada pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan untuk menjaring data variabel bebas (motivasi, disiplin dan pengembangan karir) dan kepada atasan untuk menjaring data variabel terikat (kinerja). Likert membuat skala yang disebut *summated scale*, jumlahnya selalu ganjil dan ada pilihan netral (*undecided*) dan dapat dibuat 5,7,9,11, dan seterusnya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang di kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:155), data kuantitatif adalah menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis **regresi linier berganda**.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b_i	=	Koefisien regresi masing-masing peubah
X_1	=	Motivasi Pegawai
X_2	=	Disiplin Kerja Pegawai
X_3	=	Pengembangan Karir Pegawai
e_i	=	error of term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Variabel Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengolahan datanya:

Tabel. 1
Hasil Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.805	.236		3.413	.001		
	Motivasi	.265	.091	.255	2.903	.004	.592	1.688
	Disiplin	.343	.081	.375	4.252	.000	.588	1.702
	Pengembangan Karir	.206	.076	.204	2.688	.008	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel .1 di atas maka didapat persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 0,805 + 0,265X_1 + 0,343X_2 + 0,206X_3$$

Intepretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh Variabel Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar **0,805** menunjukkan bahwa jika Variabel Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), dianggap tidak ada (nol) maka Variabel Kinerja (Y) sebesar **0,805**.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi Pegawai (X_1), sebesar **0,265** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi Pegawai (X_1), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,265** atau dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Pegawai (X_1), seorang pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai (Y).
- Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja Pegawai (X_2) sebesar **0,343** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja Pegawai (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,343** atau dapat juga dikatakan bahwa

semakin baik Disiplin Kerja Pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

- d). Koefisien regresi Variabel Pengembangan Karir Pegawai (X_3) sebesar **0,206** berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Pengembangan Karir Pegawai (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,206** atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Pengembangan Karir Pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.
- e). Ketiga koefisien variabel bebas berslope positif, hal ini menunjukkan hubungan linier positif (searah) antara Variabel Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) artinya Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3) yang semakin baik, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai (Y).

Analisis korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis Korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan independen.

Dari hasil estimasi data rekap jawaban responden, maka hasil koefisien korelasi dapat dijelaskan melalui tabel berikut ini :

Tabel.2
Hasil Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.470	.456	.50078536	1.951

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel.2 di atas hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,685. Dari hasil yang didapat dengan mengkaitkan hasil koefisien korelasi dengan tingkat keeratan antara variabel sebesar 0,685 yang berada pada interpretasi nilai korelasi (0,60-0,799) artinya bahwa hubungan kedua variabel signifikan dan tingkat keeratannya **Kuat**.

Pembahasan hasil dari pengolahan dan komputerisasi menggunakan program *SPSS 20.0 for windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), secara bersama-sama terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), secara parsial terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Motivasi Pegawai (X_1), Disiplin Kerja Pegawai (X_2), dan Pengembangan Karir Pegawai (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja Pegawai (X_2), berkontribusi besar terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan yang terendah Pengembangan Karir Pegawai (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

S a r a n

1. Motivasi Pegawai dan Pengembangan Karir Pegawai perlu ditingkatkan. Pimpinan harus mempunyai program yang kontiyu agar motivasi kerja dan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja.
2. Perlu di pertahankan Disiplin Kerja Pegawai, karena berkontribusi besar terhadap Kinerja Pegawai .
3. Penelitian ini menjadi literatur bagi peneliti lanjutan dengan variabel yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Marlia. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-jurnal katalogis.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumbedaya Manusia*. Cetakan ke-4 akarta. PT. Raja Gafindo Persada.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Latan, Hengki. (2012). *Analisis Multivarriate Teknik dan Aplikasi Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mamahit, Rendry. 2013. *Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan*, Vol.1 No.4 Tahun 2013.
- Masie, Renaldi., Tewal, Bernad., & Sendow Greis. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Meisy, Jantje, & Rita. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. . Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. 16 (3).
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali*. Ejurnal katalogis. 4 (10).
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1995 Tentang Gaji Pegawai Negeri.

- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kinerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. ISSN:2303-1174 Jurnal EMBA. 1 (4).
- Soleha, Lilis, Karnita., & Endang Hadiat. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. 8 (2, pp:99-110).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, Cut. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

PERANAN INSPEKTORAT DAERAH PRABUMULIH DALAM MENGAWASI DANA PENDIDIKAN DI KOTA PRABUMULIH

**Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prabumulih
Yelly Aswariningsih
NIDN : 0204077001**

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 48 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pengelolaan dana Pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Pemerintah bertanggung jawab untuk menggunakan kenaikan anggaran pendidikan 20 persen dari APBN yang dialokasikan ke daerah untuk membiayai Pendidikan Dasar serta Kesejahteraan Guru.

Permasalahan yang dibahas dalam tesis ini adalah : Bagaimanakah pelaksanaan tugas Inspektorat Kota Prabumulih dalam mengawasi dana pendidikan. ? dan hambatan - hambatan apakah yang dihadapi oleh Inspektorat Kota Prabumulih dalam mengawasi Dana Pendidikan ?

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pokok permasalahan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Undang - Undang Otonomi Daerah berdasarkan Keputusan Walikota Nomor : 3. Tahun 2001 tanggal 22 Januari 2001 Tentang Struktur Organisasi dan tata kerja Badan Pengawas Kota Prabumulih Inspektorat Kota Prabumulih mempunyai tugas dalam melaksanakan pengawasan sebagai tim audit bertanggung jawab kepada Walikota dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. 2). Inspektorat Kota Prabumulih mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengawasan terhadap efektivitas pengelolaan dana Pendidikan di Kota Prabumulih .Dimana Inspektorat menemukan penyalahgunaan dana pendidikan sebanyak 6 persen. Pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Prabumulih sebagai pengawas tim audit Dana Pendidikan. Dapat mencegah, menanggulangi, menghindari, penyalahgunaan, dana pendidikan yang bukan pada tempatnya walaupun hambatan tersulit bagi Inspektorat Kota Prabumulih pada audit adalah pada PERDA N0 2 tahun 2005 tentang pertanggung jawaban jika ada pelanggaran yang dilakukan tergantung pada keputusan wali kota yang mana mempunyai arti keputusan kasus tersebut ada di tangan Wali kota.dan Sumber daya yang di miliki oleh Inspektorat masih kurang yang mengakibatkan tugas tidak optimal serta Sarana Prasarana yang di miliki tidak memadai sehingga pelaksanaan Pengawasan sering terhambat .