

Work Motivation, Work Discipline, Professional Attitude and Career Development on Employee Performance at the SAMSAT Rantau Prapat Office

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat

Nurleha^{1*}, Meisa Fitri Nasution², Abd. Halim³

Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

lehalehamunthe@gmail.com¹, meisa.fitri@gmail.com², abdulhalimpr89@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine Employee Performance at the SAMSAT Rantau Prapat Office and to find out the relationship and contribution of each of the factors that influence Employee Performance at the SAMSAT Rantau Prapat Office. The method in this research is a quantitative method. In this study, the population was employees at the SAMSAT Rantau Prapat Office. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (partial test, simultaneous test and coefficient of determination). Based on the results of the t test, it is known that three of the four variables have a positive and significant effect on employee performance at the SAMSAT Rantau Prapat Office. Employee performance indicators that do not have a positive effect are Professional Attitudes. Based on the F test it was concluded that work motivation, work discipline, professional attitude and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the SAMSAT Rantau Prapat Office in terms of research through the F test, the Fcount value is 11,303 > Ftable 1.684 with a significance value of 0.000 < 0.05. From these results, it can be concluded that work motivation, work discipline, professional attitude, and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Based on the Adjusted R Square of 0.484, it means that 48.4% of the performance factors of SAMSAT Rantau Prapat Office Employees can be explained by Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), Professional Attitude (X3), and Career Development (X4), while the remaining 51,6% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Professional Attitude, Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat dan mengetahui hubungan serta kontribusi setiap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda, dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi). Berdasarkan dari hasil uji t diketahui tiga dari empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Indikator kinerja pegawai yang tidak berpengaruh positif adalah Sikap Profesional. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat ditinjau dari Penelitian melalui uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.303 > F_{tabel} 1,684 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 0,484 berarti 48,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantau Prapat dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) Sikap Profesional (X₃), dan Pengembangan Karir (X₄), sedangkan sisanya 51,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut (Utama, 2012) Manusia merupakan sumber daya yang penting dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap motivasi yang diberikan kepada karyawan, sudah dipastikan karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan demi tercapainya kinerja pegawai dan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi Kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Disiplin Kerja sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut (Hasibuan, 2009) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkuprawira, 2007) mengemukakan bahwa: Disiplin Kerja Pegawai adalah sifat seorang yang secara pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin Kerja dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan pegawai

dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan dan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan timbul sikap profesional pegawai dalam bekerja disuatu perusahaan. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seseorang mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Menurut (Andrias Harefa, 2004) bahwa profesionalisme adalah soal sikap. Ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan tolak ukur dari kinerja pegawai.

Adanya motivasi, disiplin kerja, sikap profesionalisme seorang pegawai bukan tidak mungkin akan datang usulan pengembangan karir bagi pegawai tersebut sebagai *reward* bagi karyawan yang berprestasi, pengembangan karir menurut Dubrin dalam (Ramli & Yudhistira, 2018) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut (Rivai dkk, 2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Sedangkan (Suardi, 2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dengan demikian kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dilakukan pegawai selama periode tertentu yang dilakukan sesuai dengan standar operasional pekerjaan.

Dalam hal ini terdapat sumber daya manusia atau pegawai yang ada di Kantor SAMSAT Rantauprapat yang belum maksimal dalam berkerja seperti pekerjaan yang masih banyak belum selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan, kurang optimanya kinerja pegawai dapat dilihat dari kurangnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari atasan, selain itu masih adanya pegawai yang belum disiplin dalam bekerja baik itu dalam hal disiplin waktu maupun disiplin pekerjaan yang harus selesai tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan, serta masih kurang profesionalnya pegawai yang ada di Kantor Samsat Rantauprapat karena pada dasarnya tenaga honorer yang banyak bekerja, dari faktor-faktor tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang tidak mencapai maksimal atau bahkan menurun. kegiatan pengembangan karir pegawai belum terlaksana dengan maksimal hal ini

dikarenakan belum tercapainya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat"**.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

*Shah, *et al.*,2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja serta keinginan karyawan untuk tetap loyal dengan organisasi agar tercapainya tujuan yang sudah disusun dalam suatu organisasi. Motivasi menurut pandangan *Kalhor, *et al.*,2012) adalah sebuah tindakan yang dapat meningkatkan rasa kepuasan terkait dengan kebutuhan psikosomatik dasar yang di inginkan untuk kompetensi professional dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan usaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dikondisikan oleh usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Pada hakekatnya, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya tergantung pada kekuatan motif yang mempengaruhinya (Zhu, *et al.*, 2016). Sedangkan Menurut Farid (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Sedangkan unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, memelihara, menunjukkan intensitas, terus menerus dan mempunyai tujuan.

Menurut Abraham. H Maslow yang di alih bahasakan oleh (Achmad Fawaid dan Maufur, 2017), bahwa indikator motivasi antara lain yaitu: 1)Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan penghargaan diri, 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

Penanaman sikap disiplin sejak dini akan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik (Harefa, 2020). Disiplin merupakan tindakan yang di lakukan oleh pimpinan organisasi dalam memotivasi para bawahannya agar dapat menaati peraturan yang telah di tetapkan dalam perusahaan, yang mencakup tata tertib serta ketentuan-ketentuan, dan sanksi akan diberikan kepada pegawai yang melanggar, hal tersebut dilakukan agar pelanggaran tersebut tidak berlarut-larut (Rahmi, *et.al.*,2017). (Jufrizen dkk, 2020) mendefinisikan disiplin sebagai kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan organisasi guna mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Purwoko,2018). Disiplin dapat di ukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) Frekuensi kehadiran; 2) Tingkat kewaspadaan; 3) Ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja (Saleh, dkk, 2018).

Sikap Profesional

Menurut (Kurniawan, 2012) profesionalisme menyangkut kecocokan, antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparatur merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin kerja adalah pegawai yang memiliki sikap profesional, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pegawai Amalda & Prasojo (2018). Pegawai yang profesional memiliki

pengalaman bekerja, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketakwaan, disiplin, tanggung jawab, wawasan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memiliki keterbukaan profesional dalam memahami potensi, karakteristik dan masalah. Faktor-Faktor Yang Mendukung Sikap Profesionalisme Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut (Royen, 2007):

1. *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari:

- a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - d. Pendapat pernyataan yang disampaikan
2. Akuntabilitas Aparatur Akuntabilitas aparatur merupakan kebijakan strategis hal ini harus di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:
- a. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
 - b. Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.
 - c. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah diterapkan.
 - d. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh, jujur, objektif, transparan dan inovatif.
3. Loyalitas aparatur Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islam dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
4. Kemampuan aparatur/pegawai Kemampuan merupakan salah satu unsure kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Adapun aspek-aspek profesionalisme menurut Oemar Hamalik Dalam (Royen, 2007) dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu :
- a. Aspek potensi
Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.
 - b. Aspek profesionalisme Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.
 - c. Aspek fungsional Para pegawai melakukan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.
 - d. Aspek operasional Setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.
 - e. Aspek personal Setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.
 - f. Aspek produktifitas Setiap pegawai harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya (Lutfiyanto *et al.*, 2018). Dengan adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh (Mukti, 2016). Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Prestasi Kerja Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
- b. Pengenalan oleh pihak lain Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
- c. Kesetiaan pada organisasi Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- d. Pembimbing dan sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Dukungan para bawahan Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
- g. Pengunduran diri Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Kinerja Pegawai

Menurut (Moeheriono, 2012) yaitu Kinerja atau *performance* merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Edison (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai merupakan upaya yang dilakukan pegawai di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh baik atau buruk terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mendoca, *et al* (2002) menyatakan bahwa, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk kinerja pegawai, seperti: 1) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume yang di tentukan; 2) Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik; 3)

Seluruh waktu yang digunakan pegawai dalam bekerja; 4) Lamanya waktu yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam mengerjakan suatu tugas; 5) Sikap atau tindakan yang dilakukan pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat Rantauprapat, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Kantor Samsat Rantauprapat yang berjumlah 45 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Samsat Rantauprapat, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kinerja pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Motivasi Kerja, X_2 = Disiplin Kerja, X_3 = Sikap Profesional, X_4 = Pengembangan Karir; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

(Ghazali, 2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 45 pegawai dari Kantor Samsat Rantauprapat.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Karena seluruh populasi sudah menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software spss 22.0 for windows*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut :

- Jika r hasil positif, $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut valid
- Jika r hasil positif, $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Penulis melakukan uji coba instrumen di Kantor Samsat Rantauprapat. Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Item Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0.568	0,361	Valid
	P2	0.660	0,361	Valid
	P3	0.641	0,361	Valid
	P4	0.657	0,361	Valid
	P5	0.543	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	P6	0.396	0,361	Valid
	P7	0.455	0,361	Valid
	P8	0.531	0,361	Valid
	P9	0.443	0,361	Valid
	P10	0.463	0,361	Valid
Sikap Profesional (X3)	P11	0.643	0,361	Valid
	P12	0.630	0,361	Valid
	P13	0.503	0,361	Valid
	P14	0.609	0,361	Valid
	P15	0.587	0,361	Valid
Pengembangan Karir (X4)	P16	0.503	0,361	Valid
	P17	0.563	0,361	Valid
	P18	0.468	0,361	Valid
	P19	0.758	0,361	Valid
	P20	0.645	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P21	0.499	0,361	Valid
	P22	0.600	0,361	Valid
	P23	0.633	0,361	Valid
	P24	0.691	0,361	Valid
	P25	0.578	0,361	Valid

Sumber: diolah melalui SPSS. 2022

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa hasil dari pengujian Validitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan/pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik cronback alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronback alpha (α) > 0,7.

Suatu variabel yang diteliti dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7, berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

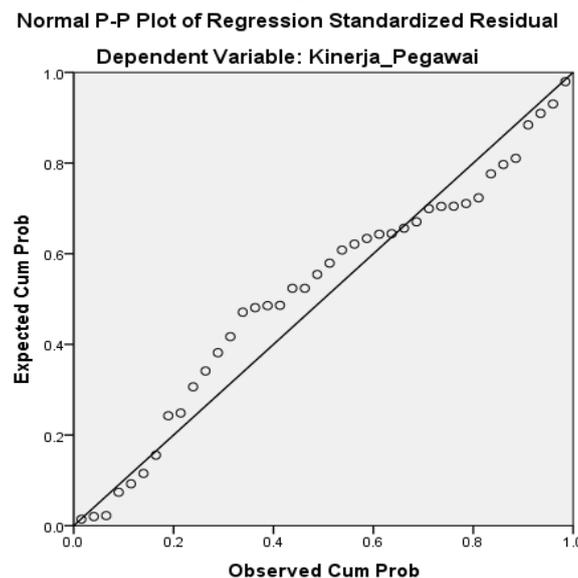
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0.872	25	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian. Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 1. Normal P-Plot Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Gambar.1 *Normal P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti *residual* data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67285083
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.101
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Keterangan: *p> 0.05.		

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dengan dari taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas Situmorang (2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) :

- 1) VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) *Tolerance* $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 4) *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-1.874	4.389		-.427	.672		
Motivasi Kerja	.300	.125	.270	2.407	.021	.936	1.069
Disiplin Kerja	.747	.228	.487	3.271	.002	.530	1.885
Sikap Profesional	-.311	.150	-.281	-2.078	.044	.640	1.563
Pengembangan Karir	.358	.134	.332	2.669	.011	.760	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

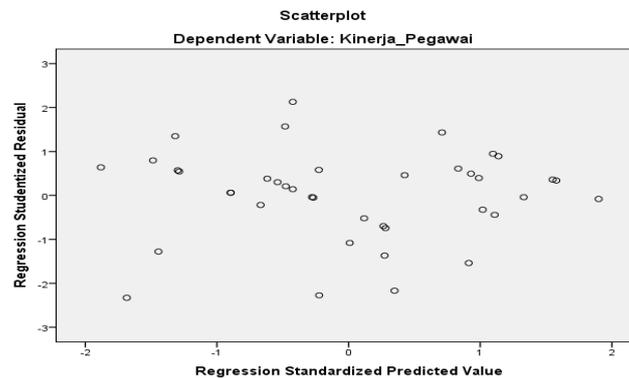
Dari Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai VIF Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,069, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1,885, Sikap Profesional (X_3) sebesar 1,563, dan Pengembangan Karir (X_4) sebesar 1,315 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Grafik Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4.114	2.777		
Motivasi Kerja	-.101	.079	-.202	-1.278	.208
Disiplin Kerja	-.128	.145	-.185	-.884	.382
Sikap Profesional	.056	.095	.112	.587	.560
Pengembangan Karir	.037	.085	.076	.435	.666

a. Dependent Variable: Absut

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,208, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,382, Sikap Profesional (X_3) sebesar 0,560, dan Pengembangan Karir (X_4) sebesar 0,666, tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute residual* (abs_res). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.874	4.389		

Motivasi Kerja	.300	.125	.270	2.407	.021
Disiplin Kerja	.747	.228	.487	3.271	.002
Sikap Profesional	-.311	.150	-.281	-2.078	.044
Pengembangan Karir	.358	.134	.332	2.669	.011

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 6 memuat hasil dari uji regresi linear berganda yang dapat di paparkan sebagai berikut, nilai B pada Motivasi Kerja (B_1) sebesar 0.300. Nilai Disiplin Kerja (B_2) sebesar 0.747. Nilai Sikap Profesional (B_3) sebesar -0.311 dan Nilai Pengembangan Karir (B_4) sebesar 0,358. Nilai kontanta (a) sebesar -1.874. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut: $Y = -1.874 + 0.300X_1 + 0.747X_2 + (-0.311) X_3 + 0,358X_4$. Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan Sikap Profesional mempunyai arah koefisien yang bertanda Negatif Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Data pada penelitian perlu di uji hipotesis, melalui uji t dan uji F. Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variable bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) secara parsial terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 41$, menggunakan persamaan tersebut, maka dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 1,683

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Beta</i>	T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>				
	B	<i>Std. Error</i>			
1 (Constant)	-1.874	4.389		-.427	.672
Motivasi Kerja	.300	.125	.270	2.407	.021
Disiplin Kerja	.747	.228	.487	3.271	.002
Sikap Profesional	-.311	.150	-.281	-2.078	.044
Pengembangan Karir	.358	.134	.332	2.669	.011

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Tabel 7 memuat nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja (2,407) $> t_{tabel}$ (1,683) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,021 atau nilai signifikan $0,000 < 0,021$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja

(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (3,271) > t_{tabel} (1,683) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,002 atau nilai signifikan 0,000 < 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap Profesional (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (-2,078) < t_{tabel} (1,683) yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,044. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sikap Profesional (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} (2,669) > t_{tabel} (1,683) sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,011. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah di lakukan uji t kemudian di lakukan uji F untuk menguji variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Sikap Profesional (X_3) dan Pengembangan Karir secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 45 - 5 = 5; 40$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 45 - 5)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,449

Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.4 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	139.180	4	34.795	11.303	.000 ^b
	<i>Residual</i>	123.131	40	3.078		
	Total	262.311	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Tabel 8 memuat nilai F_{hitung} sebesar 11.303 > F_{tabel} 2,449 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan partisipatif, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 4,9:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.728 ^a	.531	.484	1.755
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, Pengembangan Karir				

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,728$ berarti hubungan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,8%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, (2014)

- b. R Square sebesar 0,531 berarti 53,1% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4). Sedangkan sisanya 46,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. $Ajusted R$ Square sebesar 0,484 berarti 48,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Sikap Profesional (X_3), dan Pengembangan Karir (X_4), sedangkan sisanya 51,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
- d. $Standard Error of Estimated$ adalah 1.755 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Hasil uji t memuat variabel Motivasi Kerja ($2,407 > t_{tabel} (1,683)$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,021 atau nilai signifikan $0,000 < 0,021$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai $t_{hitung} (3,271) > t_{tabel} (1,683)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,002 atau nilai signifikan $0,000 < 0,002$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap Profesional (X_3) mempunyai nilai $t_{hitung} (-2,078) < t_{tabel} (1,683)$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,044$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sikap Profesional (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir (X_4) mempunyai nilai $t_{hitung} (2,669) > t_{tabel} (1,683)$ sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,011$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Kirana, *et.al* (2022) dengan judul "Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu". Hasil korelasi dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,087 > t$ tabel 1,629, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja

pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ardiansyah,*et.al*, 2022) dengan judul “Kepemimpinan Partisipatif, Pengawasan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Labuhanbatu”, yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} (8,72) > \text{nilai } t_{tabel} (1,67)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan daerah Labuhanbatu.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Rahmadona,*et.al*, 2021) dengan judul “Kontribusi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Ranah Batahan”. Bahwa motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 10,18%. Hasil analisis untuk pengujian hipotesis kedua diperoleh $t_{hitung} = 0,4599$ dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_o ditolak maka dapat dirangkum bahwa disiplin kerja berhubungan signifikan dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 21,07%. Hasil analisis untuk pengujian hipotesis ketiga diperoleh $t_{hitung} = 0,428$ dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga H_o ditolak, maka dirangkum bahwa pengembangan karir berhubungan signifikan dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 18,32%. Hasil analisis untuk pengujian hipotesis keempat diperoleh $t_{hitung} = 0,620$ dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga H_o ditolak, maka dirangkum bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan kontribusi sebesar 38,44%.

Penelitian melalui uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $11.303 > F_{tabel} 2,449$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini yakni motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat, disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat, Sikap profesional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat serta pengembangan karir positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat. Berdasarkan keempat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir berkontribusi bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai, pimpinan berupaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir dengan baik. Dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat membantu dan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kualitas kinerja pelayanan terhadap Kantor SAMSAT Rantauprapat. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja pegawai pada SAMSAT Rantauprapat.
2. Diharapkan hasil penelitian Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dapat dijadikan acuan dan dikembangkan lagi untuk penelitian selanjutnya pada SAMSAT Rantauprapat.

Daftar Pustaka

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Abdul Rachman Saleh. (2018). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang”, Amongmakarti. 11(21) : 33.
- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi* <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>.
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1) : 11-21.
- Amelia Rahmi dan Abdul Aziz. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. Aceh: Jurnal Bisnis Administrasi . 6(2). 2017 24-31. 3. https://www.google.co.id/url?q=https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BISA/article/view/208&sa=U&ved=2ahUKEwjn6LGXwJ7iAhV973MBHZI9A_kQFjABegQICRAB&usg=AOvVaw0H_AWPFcVrIWom-bnAA9Lz. Diakses pada 16 Mei 2019.
- Antoni, A. and Rahmi, D. (2021). Gambaran Konsep Diri Dan Interaksi Sosial Pada Remaja Di SMK I Kabupaten Agam’, *MENARA Ilmu*, 15 (01) : 10–17.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harefa, Andrias. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-117.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. 3(1):66–79.
- Kanungo, R.N., & Mendoca, M. (2002). Employee Withdrawal Behavior, Role of the Performance Management Process, Voluntary Employee Withdrawal and Inattendance, *Part of the Industrial and Organizational Psychology: Theory, Research, and Practice*, 1 71-94, Springer: New York.
- Kurniawan, Ardeno. (2012). *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Lutfianto, I., & Budiwati, Hesti, K. D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPR
- Mangkuprawira S. Dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta : Cantrik Pustaka.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mukti Fajar, ND. (2016). *UMKM Di Indonesia Prespektif Hukum Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>.
- Rajput, A.A., Kalhor, S.H., dan Wasif, R. (2012). *Impact of Product Price and Quality on Consumer Buying Behavior: Evidence from Pakistan*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. *ijcrb.webs.com*. 4(4) : 585-496.
- Rum Royen, (2007). *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. Medan : USU.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Shah, Muhammad Jamal, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar, Adnan Riaz. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (8) : 271-281.
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan : USU Press.
- Sondang P. Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Zhu, Q., Feng, Y., & Choi, S. B. (2017). *The role of customer relational governance in environmental and economic performance improvement through green supply chain management*. *Journal of Cleaner Production*, 155, 46–53. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.124>.