

**ANALISIS DISIPLIN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE ANALYSIS OF DISCIPLINE, LEVEL EDUCATION, CAREER DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT SOCIAL DEVISION AT  
NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Andreas H.E Koyongian<sup>1</sup>  
Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: <sup>1</sup>[hkoyongian@yahoo.com](mailto:hkoyongian@yahoo.com)  
<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak:** Umumnya instansi pemerintah selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Populasi penelitian ini berjumlah 150 pegawai dengan 60 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial. Saran yang disampaikan, yaitu hendaknya pimpinan pada Dinas Sosial meningkatkan kinerja pegawai serta memperhatikan disiplin kerja, juga pengembangan karir karena akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

**Kata kunci:** disiplin kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir, kinerja

**Abstract:** Generally, government agencies are always trying to improve the performance of its employees. Work discipline, level of education, and career development are some of the factors that affect the performance of employees in an agency. This study was conducted in North Sulawesi Provincial Social Service. The study population numbered 150 employees with 60 respondents. This study aims to determine whether there is influence between work discipline, level of education, and career development to employee performance of North Sulawesi Provincial Social Service. The associative research methods Regression analysis techniques. The results showed that the discipline of work and career development have a significant effect on the performance of employees, while education levels negatively affect the performance of employees at the Department of Social Welfare. Suggestions submitted, which should be led at the Department of Social improve employee performance and considering the work discipline, as well as career development because it will affect the performance of the employees.

**Keywords:** work discipline, level of education, career development, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang sosial. Dinas sosial tentunya mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang kesejahteraan sosial. Instansi/Perusahaan sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Setiap instansi harus menciptakan kinerja yang baik agar tercipta suatu lingkungan kerja yang berkompoten sehingga tercipta tujuan yang diharapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka organisasi harus menciptakan kondisi yang mampu mendorong pegawai disiplin dalam bekerja dan memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilannya.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Setiap manusia dituntut untuk memiliki pendidikan yang siap bersaing sehingga mampu bekerja sesuai keahlian yang dimikinya

Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Sementara itu dalam lingkungan kerja yang juga untuk menopang keberhasilan dari suatu lembaga dipengaruhi oleh karir setiap pegawainya sehingga mereka dapat berkembang dan maju didalam perkembangannya dalam lembaga itu sendiri serta karirnya.

Kinerja seorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasikan tujuan. Untuk terlaksananya tujuan organisasi maka setiap pegawai dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja yang ditimbulkan pula dapat memuaskan. Kinerja dapat tercapai apabila setiap pegawai bekerja secara maksimal, sehingga terciptanya hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Tingkat absensi setiap pegawai juga dituntut demi terlaksananya kinerja yang tinggi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja, tingkat pendidikan dan pengembangan karir secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.
3. Tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Ardana (2012:134) mendefinisikan disiplin kerja merupakani suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

### Tingkat Pendidikan

Handoko (2012:126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya

### Pengembangan Karir

Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### Kinerja Pegawai

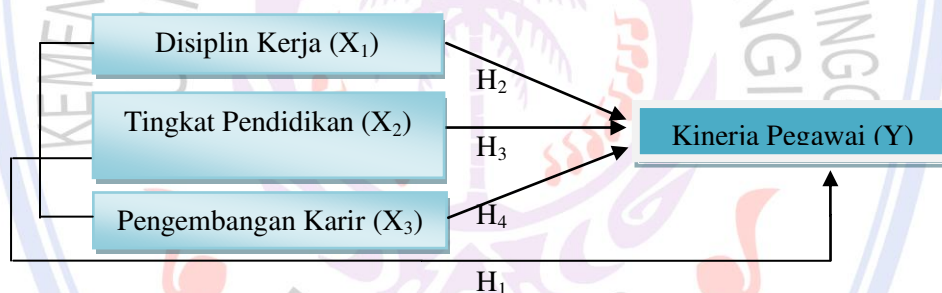
Hasibuan (2007: 94) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### Penelitian Terdahulu

Mamahit (2013) melakukan penelitian tentang Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kaseger (2013) melakukan penelitian tentang Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

### Hipotesis Penelitian:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

H<sub>3</sub>: Tingkat Pendidikan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

H<sub>4</sub>: Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono 2003:11).



### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berada pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di Jln. Pingkan Matindas No.125 Manado. Dengan waktu pelaksanaan bulan September-Maret selama 6 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial yang berjumlah 150 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner.

### Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.
2. Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ) adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.
3. Pengembangan Karir ( $X_3$ ) adalah upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan.
4. Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam perusahaan.

### Metode Analisa Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:172).
2. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Santoso (2001:206) menjelaskan suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2005:105) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel



**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (lanjutan)**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	X <sub>3_1</sub>	0,405	0,000	Valid	0,664	Reliabel
	X <sub>3_2</sub>	0,630	0,000	Valid		
	X <sub>3_3</sub>	0,416	0,000	Valid		
	X <sub>3_4</sub>	0,450	0,000	Valid		
	X <sub>3_5</sub>	0,403	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1_1</sub>	0,661	0,000	Valid	0,766	Reliabel
	Y <sub>1_2</sub>	0,761	0,000	Valid		
	Y <sub>1_3</sub>	0,635	0,000	Valid		
	Y <sub>1_4</sub>	0,771	0,000	Valid		
	Y <sub>1_5</sub>	0,760	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,245 (n = 60, taraf signif = 5%). Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

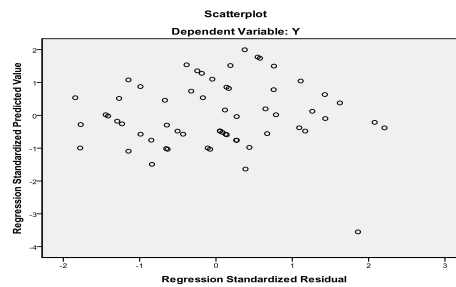
**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	.462	2.163
Tingkat Pendidikan	.445	2.248
Pengembangan Karir	.824	1.214

Sumber: Olahan Data (2015)

Tabel 2 terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel menunjukkan nilainya tidak melebihi 1. Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

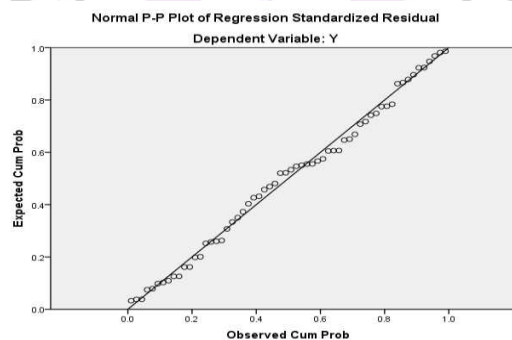
## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 1 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heteroskedastisitas. Dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan normalitas data.

## Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
Sumber: *Olahan Data (2015)*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif Penelitian**

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
Y	21.57	2.227	60
X <sub>1</sub>	20.60	2.035	60
X <sub>2</sub>	20.22	2.662	60
X <sub>3</sub>	20.63	3.151	60

Sumber: *Data Hasil Olahan (2015)*

Tabel 3 terlihat bahwa rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian yaitu sejumlah 60 responden antara 20,22 – 21,57 dengan standar deviasi sebesar 2,035-3,151.



**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda***Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Standardized			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.477	2.482		3.415	.001		
	X <sub>1</sub>	.358	.169	.327	2.124	.038	.462	2.163
	X <sub>2</sub>	-.053	.132	.064	-.405	.687	.445	2.248
	X <sub>3</sub>	.329	.082	.465	4.028	.000	.824	1.214

Sumber: Data Hasil Olahan (2015).

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = 0,477 + 0,358X_1 - 0,53X_2 + 0,329X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai a konstanta sebesar 0,614 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, serta X<sub>3</sub>, tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,614.
2. Koefisien regresi X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) sebesar 0,358 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,358.
3. Koefisien regresi X<sub>2</sub> (Tingkat Pendidikan) sebesar 0,053 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Komitmen Organisasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,053.
4. Koefisien regresi X<sub>3</sub> (Pengembangan Karir) sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan sebesar +1 dari Kompensasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,329.

**Uji F****Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan***ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.537	3	37.512	11.658	.000b
	Residual	180.197	56	3.218		
	Total	292.733	59			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>*

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika signifikansi  $F > 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah diterima; sekaligus menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel Anova dapat dilihat bahwa angka F sebesar 11.658 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir



berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diterimanya hipotesis alternatif ini maka dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, tingkat pendidikan, serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas (X) yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi sebagai berikut :

**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 <sup>a</sup>	.384	.351	1.794	1.719

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,384 yang menunjukkan bahwa 38,4 % kinerja pegawai, dipengaruhi oleh disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir sementara sisanya sebesar 0,616 atau 61,6% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,620 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 62,0 %.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif. Dari ke-3 variabel bebas ini, yang paling besar pengaruhnya adalah variabel disiplin kerja disusul dengan variabel pengembangan karir, serta terakhir variabel tingkat pendidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan kompensasi dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara dimana pihak pegawai atau pimpinan di Dinas Sosial bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan pengembangan karir dari para pegawainya. Hal ini akan mendorong pada peningkatan Kinerja Kerja para pegawainya.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan pengaruhnya adalah negatif. Hal ini berarti ada hubungan namun kecil dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Mamahit (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut. Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2012:126). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003: 32).

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kaseger (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa Pengembangan Karir merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut. Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Sementara itu dalam lingkungan kerja yang juga untuk menopang keberhasilan dari suatu lembaga dipengaruhi oleh karir setiap pegawainya sehingga mereka dapat berkembang dan maju didalam perkembangannya dalam lembaga itu sendiri serta karirnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Sudiro (2011:91). Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, serta Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.
3. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. Tingkat pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Pihak Instansi yang terkait wajib memperhatikan temuan dari penelitian ini, yaitu dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, antara lain Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, serta Pengembangan Karir. Hal ini agar pihak instansi dapat memiliki informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Iriani Nur, Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal UPI*. [http://repository.upi.edu/6411/9/TADP1009668\\_Bibliography.pdf](http://repository.upi.edu/6411/9/TADP1009668_Bibliography.pdf). Diakses 8 februari 2015, Hal 561-567.
- Kaseger, Regina 2013. Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT.Matahari Department Store Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/results>. Di akses 8 desember 2013. Hal 906-916.
- Mamahit, Rendy 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol11 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/result>. Di akses 8 desember 2013. Hal 936-945.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Santoso. 2001. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua, Gramedia. Bandung.
- Sedermayanti, 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekrutisasi dan Pemberdayaan*. Mandar Maju, Bandung.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- Sugoyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Wirawan 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.