

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MASA *PANDEMIC COVID-19***

(Studi Kasus pada Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta)

USULAN PENELITIAN



Oleh :

LENTERACROSI YUNIATI

NIM : 2018020095

PROGAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA

September 2021

USULAN PENELITIAN

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MASA *PANDEMIC COVID-19***

(Studi Kasus pada Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta)

Diajukan Oleh :

LENERACROSI YUNIATI

NIM : 2018020095

Pada tanggal, 27 September 2021

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Burhanudin AY, MM.

Ratna Damayanti, ST, MM.

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE., MM.

NIDN.0603088405

A. KINERJA KARYAWAN DITINJAI DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI MASA *PANDEMIC COVID-19* (Studi Kasus Pada Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta)

B. Latar Belakang

Di dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat menyokong organisasi pemerintah untuk merengkuh perolehan kerja yang baik dan mampu menghadapi rangkaian teknologi yang cepat berkembang di masa kini. Terlebih di masa *Pandemic Covid-19* karyawan harus memiliki dorongan dari dalam diri agar dapat bekerja dengan baik meski banyak karyawan yang harus bekerja dari rumah (*Work From Home*). Karyawan yang memiliki intelektual dan kapabilitas yang terpuji tentunya dapat menata organisasi pemerintah hingga menggapai titik tertinggi.

Pada masa *Pandemic Covid-19* diperlukan bab manajemen dalam usaha mengefisienkan sumber daya manusia untuk cikal bakal menggapai matlamat organisasi. 3 aspek penting yang efektif untuk kegiatan manajemen dalam mendayagunakan sumber daya manusia yaitu kemampuan menggunakan wewenang dengan baik dan benar, kemampuan memanfaatkan informasi yang ada dan kemampuan menumbuhkan dorongan dan motivasi bagi sumber daya manusia perseorangan maupun tim agar menjadi tenaga kerja yang dapat mengemban tugas dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Kunci pokok dari keberhasilan organisasi yaitu baik dan tertatanya kinerja karyawan. Wibowo (2016:3) Mengutarakan bahwa kinerja merupakan pengamalan dari rencana yang sudah direka cipta. Rencana yang telah tersusun dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusia memiliki kapabilitas, daya kreasi dan produktivitas yang efisien. Kooperasi yang baik antar karyawan dengan organisasi pemerintah sangat fundamental untuk menggapai matlamat

organisasi yang telah terencana sehingga memanifestasikan produktifitas organisasi pemerintah.

Kinerja yang menangkup standar organisasi dapat mendukung tergapainya matlamat organisasi dengan hasil di titik tertinggi. Organisasi pemerintah yang dapat menjunjung sumber daya manusia dengan baik dapat mempengaruhi perilaku dan sikap dalam mengemban tugas yang dikerjakan baik di rumah (*Work From Home*) atau di kantor. Seberapa baik dan eminent kualifikasi karyawan terkait standar organisasi dapat digambarkan dengan hasil kinerjanya. (Hasibuan, 2007) mengutarakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dipenuhi oleh karyawan yang dijadikan dasar estimasi terhadap karyawan di organisasi pemerintah.

Naiknya kinerja karyawan secara pesat di dalam organisasi pemerintah akan memanifestasikan sumber daya manusia yang siap menyongsong dan bertahan dalam rivalitas lingkungan pemerintahan yang tidak setimbang. Organisasi pemerintah harus memformulasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertaraf di masa *Pandemic Covid-19*. Karakteristik kinerja sumber daya manusia di organisasi pemerintah sangat fundamental untuk kesuksesan dalam menggapai matlamat organisasi dan kelangsungan hidup organisasi pemerintah.

Strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa *Pandemic Covid-19* pada organisasi pemerintah yaitu Motivasi. Motivasi dapat diinterpretasikan sebagai desakan dan pijakan. Motivasi merupakan *self concept realization* yang bermakna bahwa individu atau kelompok akan termotivasi jika ia hidup sesuai dengan peran yang ia sukai, dihargai dengan penghargaan atas kemampuannya. Bentuk motivasi yang biasa didapat karyawan yaitu penghargaan hasil kerja, lingkungan kerja yang kondusif, promosi, diberi gaji yang layak, tunjangan dan jaminan kesehatan. Performa kinerja karyawan akan melandai apabila tidak meraih motivasi untuk bekerja mengemban tugas dengan amanah. Masalah yang erat di dalam organisasi yaitu

perbedaan bentuk motivasi kerja yang didapat, karena setiap anggota organisasi memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda.

Motivasi sebagai proses yang memercayakan intensitas, arah dan kegigihan pribadi dalam pencapaian sasaran atau matlamat organisasi Motivasi berawal dari kekuatan dalam hal psikologis dan fisiologis atau kebutuhan yang menyebabkan dorongan atau perilaku yang dipusatkan pada sebuah wujud atau dorongan (Busro, 2018:.51). Karyawan di dalam organisasi pemerintah tidak hanya butuh motivasi, karyawan juga dituntut untuk bias menerapkan perilaku disiplin kerja.

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:.133) mengutarakan bahwa disiplin kerja merupakan kewajiban operasional keenam dari manajemen sumber daya manusia yang fundamental oleh sebab itu semakin elok disiplin karyawan maka semakin tajam disiplin kerja agar prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Disiplin kerja sangat fundamental untuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan di dalam organisasi pemerintah sebaiknya dapat mengindahkan sistematis yang telah diabsahkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2018) mengutarakan bahwa disiplin kerja merupakan integritas seseorang yang sesuai dengan kaidah dan tata kerja yang ada atau disiplin kerja merupakan sikap integritas dan aktivitas yang sesuai dengan kaidah organisasi baik tersurat maupun tersirat.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di masa *Pandemic Covid-19* yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan teknik peningkatan kualitas performa seorang kinerja karyawan yang bertujuan untuk membentuk kinerja karyawan yang lebih baik dari hasil sebelumnya. Marwansyah (2014:.208) mengutarakan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan individu oleh individu itu sendiri yang bertujuan untuk memanifestasikan rencana karir pribadi seorang karyawan.

Pengembangan karir yang baik juga berpengaruh untuk motivasi kinerja karyawan dalam organisasi pemerintah di masa *Pandemic Covid-19*. Semakin

baik pengembangan karir karyawan dalam organisasi pemerintah, maka akan semakin baik kinerja karyawan untuk organisasi. Pengembangan karir dapat di berikan sesuai dengan kapabilitas karyawan di dalam organisasi pemerintah sehingga dapat menggapai dan mewujudkan matlamat organisasi.

Dinas Kesehatan Kota Surakarta merupakan organisasi pemerintah yang termasuk unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah. Organisasi ini berada di bawah naungan pemerintahan kota Surakarta. Tugas dan fungsi pokok Dinas Kesehatan Kota Surakarta sebagai organisasi pemerintah yaitu menggerakkan pembangunan kesehatan untuk mewujudkan masyarakat Surakarta yang sehat, mandiri dan sejahtera. Untuk memenuhi matlamat organisasi pemerintah maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkapabilitas dalam bidangnya. Pada dasarnya setiap organisasi pemerintah perlu memberi motivasi, menegakkan disiplin kerja dan memberikan pengembangan karir untuk karyawan organisasi untuk prestasi kerja dan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu saya sebagai peneliti tertarik menulis penelitian dengan judul “**Kinerja Karawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir di Masa *Pandemic Covid-19* (Studi Kasus pada Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta).**

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh secara simultan anatar motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta?
2. Apakah motivasi dari organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta?

D. Batasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti bermaksud agar penelitian dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini untuk menghindari kesalahan yang menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai.

1. Penelitian ini terfokus pada sumber daya manusia atau karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta yang berada di Balai Kota, Jl. Jend. Sudirman No. 2, Kampung Baru, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah.
2. Disebabkan adanya keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan maupun waktu dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta.
3. Peneliti membatasi penelitian Motivasi sebagai variable bebas (X1), Disiplin Kerja sebagai variable bebas (X2) dan Pengembangan Karir sebagai variable bebas (X3) serta Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (Y).

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variable Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara praktis bagaimana cara menganalisa dan memecahkan masalah-masalah yang terkait pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar dalam perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun strategi langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan studi terkait sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

G. Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau instansi pemerintah tentunya akan berusaha untuk terciptanya karyawan yang memiliki intelektual dan kapabilitas yang terbaik. Alat ukur keberhasilan sebuah organisasi atau instansi pemerintah yaitu karyawan dapat mewujudkan matlamat di dalam organisasi.

- 1. Pengertian Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, 2013) mengutarakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan angka yang telah dicapai oleh karyawan dalam memanasifestasikan tugasnya sesuai dengan komitmen yang diberikan. Kinerja karyawan (*Performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau golongan dalam organisasi sesuai dengan komitmen dan delegasi karyawan di dalam organisasi (Suyadi Prawirosentono, 2008:2).

2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut Mathis (2006:378) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas (Nilai) hasil kerja, bagaimana karyawan di dalam organisasi dapat mengemban tugas dengan hasil di titik tertinggi sesuai dengan kapabilitas masing-masing karyawan.
- 2) Kualitas (Mutu) hasil kerja, hasil yang telah dicapai karyawan dalam organisasi dengan sistem kerja yang efektif an efisien.
- 3) Ketepatan waktu, karyawan dapat bekerja dengan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan bagian masing-masing, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin.
- 4) Kehadiran, karyawan di dalam organisasi dituntut untuk selalu datang mengisi absensi secara tepat waktu dan diharapkan tidak ada alfa diluar jatah libur kecuali ada keperluan mendesak.
- 5) Kemampuan bekerjasama, karyawan di dalam organisasi dituntut untuk selalu datang mengisi absensi secara tepat waktu dan diharapkan tidak ada alfa diluar jatah libur kecuali ada keperluan mendesak.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kapabilitas karyawan terdiri dari kapabilitas potensi IQ (*Intelligence Quotients*) dan kapabilitas realiti (*Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ (*Intelligence Quotients*) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan akseptabel untuk jabatannya dan cekatan dalam pengerjaan tugas dalam kerja sehari-hari.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi yang terwujud dari aksi karyawan dalam organisasi dalam menghadapi lingkungan dan situasi kerja. Motivasi

merupakan konteks yang menggerakkan diri karyawan agar terarah dalam menggapai matlamat organisasi.

Motivasi

Suwanto dan Priansa (2011:171) mengutarakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ambisi, aktivis atau efektivitas yang berdampak untuk suatu respons atau reaksi. Kata *movere* dalam Bahasa Inggris ekuivalen dengan kata *motivation* yang dapat diartikan akumulasi motif, sokongan motif atau hal yang menimbulkan ambisi atas suatu keadaan.

Motivasi merupakan *self concept realization* yang bermakna bahwa individu atau kelompok akan termotivasi jika ia hidup sesuai dengan peran yang ia sukai, dihargai dengan penghargaan atas kemampuannya.

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Maslow dan Gregor mengutarakan bahwa di dalam setiap pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan terdapat dua golongan yang membuktikan. Kedua faktor tersebut merupakan *Maintenance Factors* dan *Motivator Factors*. Dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip Teori Dua Faktor Herzberg, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan banyak individu atau kelompok senang dan tidak senang dengan pekerjaan yang didapat.

Maintenance Factor memiliki istilah lain yaitu *Hygiene Factor*. Faktor ini menguraikan tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan usaha pemeliharaan hidup individu atau kelompok. Pada faktor ini setiap individu atau kelompok diharapkan mendapatkan pekerjaan dan gaji yang layak serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga kebutuhan setiap individu atau kelompok dapat terpenuhi dengan baik tanpa

kekurangan suatu apapun. Menurut Herzberg terdapat 10 faktor *Hygiene* yaitu :

- 1) Kebijakan dalam administrasi
- 2) Supervisi teknisi
- 3) Hubungan individu (karyawan) dengan supervisor
- 4) Hubungan individu (karyawan) dengan teman sejawat (rekan kerja)
- 5) Hubungan individu dengan bawahan
- 6) Gaji
- 7) Keamanan dalam bekerja
- 8) Kehidupan Individu
- 9) Kondisi lingkungan kerja
- 10) Status

Pada teori Herzberg dapat diartikan bahwa faktor-faktor *hygiene* merupakan faktor-faktor yang sangat fundamental dan harus terwujud lebih awal sebelum seorang individu atau kelompok diberi motivasi. Akan tercipta situasi lingkungan kerja yang menyenangkan pada setiap individu yang sedang mengemban tugas jika faktor-faktor *hygiene* dapat dipenuhi.

2. Jenis-Jenis Motivasi

2 Jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:150) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (*Insentif positive*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan *reward* (hadiah) kepada karyawan yang memiliki pencapaian yang baik dari hasil kerjanya. Dengan memberi motivasi berupa *reward* (hadiah) sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.
- 2) Motivasi negative (*Insentif negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang cara kerjanya kurang baik yang berakibat menurunnya prestasi kerja. Dengan

memberi motivasi negative ini akan menyebabkan karyawan semangat bekerja karena takut akan hukuman yang diberi.

Jenis-jenis motivasi diatas sangat baik bila diterapkan dalam sebuah organisasi pemerintah agar tercipta lingkungan kerja yang kompetitif sehingga karyawan bersemangat untuk dapat menggapai matlamat organisasi dengan hasil yang optimal.

3) Tujuan Motivasi

Karyawan di dalam organisasi pemerintah harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik dan terarah. Pengamatan dan pengawasan kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan dalam organisasi pemerintah untuk mengemban tugasnya secara sungguh-sungguh dan profesional.

Setiap motivasi tentunya memiliki tujuan, adapun 10 tujuan motivasi yang diutarakan oleh (Malayu S. P. Hasibuan, 2006:146) yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan nilai moral dan kepuasan kinerja karyawan
- 2) Mempertahankan kestabilan kinerja karyawan dalam organisasi
- 3) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 5) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas, loyalitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan yang jelas akan mendorong keberhasilan tindakan motivasi dalam organisasi pemerintah. Hal yang paling penting untuk motivator yaitu harus mengenal dan dapat memahami latar belakang, kehidupan, kepribadian dan kebutuhan karyawan dengan baik dan cermat.

4) Teori Motivasi

a) Teori Motivasi Klasik

F.W. Taylor mengutarakan teori motivasi klasik yang dapat disebut juga teori motivasi kebutuhan tunggal. Di dalam teori ini dapat dikatakan bahwa manusia mau bekerja secara giat untuk memenuhi kebutuhan pokok berbentuk uang atau barang dari hasil kerjanya. Konsep dasar pada teori ini yaitu individu atau kelompok akan bekerja dengan giat jika ia mendapat kompensasi berupa materi yang berkaitan dengan tugas-tugas yang diemban.

b) Teori Maslow

Tataran kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu individu atau kelompok bekerja atau berperilaku karena adanya dorongan atau motivasi untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan manusia bertingkat. Lima tingkat kebutuhan yang diutarakan oleh Maslow diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan sosial, kebutuhan ini meliputi kebutuhan teman, interaksi dalam lingkungan hidup, dicintai dan mencintai serta diterima dalam lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat.
- 2) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini bertujuan untuk tetap bertahan hidup yang meliputi kebutuhan sandang dan papan serta udara untuk bernafas dan lain sebagainya.
- 3) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan ini meliputi kebebasan dari ancaman kecelakaan dan jaminan keselamatan dalam mengemban tugas bekerja.

- 4) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini meliputi penghargaan diri dan pengakuan dari karyawan dan lingkungan masyarakat.
 - 5) Aktualisasi diri, kebutuhan ini meliputi kapabilitas, kompetensi dan potensi optimal untuk menggapai prestasi kerja yang terpuji.
- c) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X memotivasi karyawan sebaiknya dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat oleh atasan, paksaan dan arahan supaya karyawan mau bekerja secara sungguh-sungguh. Dalam teori ini jenis motivasi yang diterapkan yaitu motivasi negative yaitu menerapkan hukuman untuk karyawan agar takut hukuman dan bekerja secara sungguh-sungguh. Sedangkan menurut teori Y memotivasi karyawan dilakukan dengan cara kerjasama, partisipasi dan keterikatan dalam keputusan.

- d) Teori Motivasi Claude S. George

Dalam teori ini dikemukakan bahwa individu atau kelompok mempunyai kebutuhan yang berkorelasi dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah yang layak dan adil
- 2) Pengakuan sebagai individu atau kelompok
- 3) Pengakuan atas prestasi yang telah didapat
- 4) Penerimaan oleh kelompok
- 5) Kesempatan untuk maju
- 6) Keamanan kerja
- 7) Tempat kerja yang baik
- 8) Perlakuan yang wajar

5. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi dalam bekerja menurut (Syahyuti, 2010) yaitu sebagai berikut:

- 1) Dorongan untuk menggapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Kreatifitas

6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:296) menganggap motivasi sebagai teknik psikologis dalam diri seorang individu atau kelompok yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Adapun faktor-faktor internal dan eksternal menurut Kadarisman (2012:296) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Internal

a. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan dalam organisasi yang memiliki pendidikan tingkat tinggi akan mudah termotivasi dan terpancing untuk ambisi dalam mengemban tugas-tugasnya, karena memiliki intelektual yang baik dan berwawasan yang luas. Karyawan yang memiliki intelektual yang baik akan mudah memahami dan dapat mengantisipasi pertumbuhan organisasi serta mengerti apa yang dibutuhkan organisasi untuk tergapainya matlamat organisasi.

b. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi seorang individu atau kelompok sangat dominan pada semangat dalam mengemban tugas yang didapat. Karyawan yang tingkat kematangan pribadinya baik akan lebih aktif dalam mengemban tugasnya, karena seorang karyawan yang aktif akan selalu bekerja dengan tekun dan menghasilkan prestasi kerja tanpa harus dimotivasi terlebih dahulu.

c. Keinginan Serta Harapan Pribadi

Seorang individu atau kelompok akan bekerja keras apabila memiliki kemauan serta harapan yang ingin diwujudkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan optimal demi terwujudnya kemauan serta harapannya.

d. Kebutuhan

Semakin tinggi tingkat kebutuhan seorang individu atau kelompok yang harus terpenuhi maka semakin tinggi pula tingkat ambisi seorang individu atau kelompok untuk bekerja keras demi terpenuhinya kebutuhan.

e. Kepuasan Kinerja

Setiap karyawan dalam organisasi pasti memiliki kapabilitas dan kompeten yang berbeda-beda, seorang karyawan dalam organisasi akan merasa puas atas hasil kerjanya apabila terdapat intensi memperoleh *feedback* atau umpan balik terkait hasil kerja yang telah diperoleh.

f. Kelelahan serta kebosanan

Karyawan yang berada pada fase lelah dan bosan dalam pekerjaan akan berdampak pada turunya kinerja dan produktivitas karyawan serta berpeluang timbulnya kesalahan dalam proses mengemban tugas. Cara agar menghindari kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaannya yaitu dengan memberikan waktu untuk seorang karyawan beristirahat sejenak.

2) Faktor Eksternal

a. Kelompok Kinerja

Karyawan di dalam organisasi sebaiknya membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja agar tercipta kerjasama yang baik sehingga antara satu dengan yang lain lebih termotivasi dalam mengemban tugasnya.

b. Jenis Serta Sifat Pekerjaan

Semangat seorang karyawan dalam organisasi terikat dengan jenis dan sifat pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika seorang karyawan mendapat pekerjaan yang nyaman serta sarana dan prasarana untuk seorang karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan menciptakan motivasi dan dorongan untuk karyawan dalam organisasi menggapai prestasi kerja yang lebih baik.

c. Organisasi Tempat Bekerja

Organisasi yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, nyaman bersih dan tenang sehingga karyawan dalam organisasi lebih termotivasi guna menggapai hasil kerja yang lebih baik.

d. Situasi Lingkungan

Pimpinan dan pengawas tempat kerja harus memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan agar karyawan tidak lelah dan bosan dalam mengemban tugasnya.

e. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk karyawan dalam organisasi akan mendorong karyawan bekerja dengan baik, karena seorang karyawan akan terpacu untuk sebuah kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Disiplin Kerja

(Nitisemito, 2011) mengutarakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja maka semakin optimal hasil yang digapainya. Disiplin kerja merupakan tabiat menghargai, taat dan patuh terhadap kaidah-kaidah yang telah dibuat, baik yang tersirat maupun tersurat serta karyawan diharap mampu menjalankannya dan dapat konsekuen dengan

hukuman atau sanksi bila melanggar kaidah-kaidah yang telah dibuat dalam organisasi (Siswanto, 2005:275).

Disiplin kerja merupakan kesanggupan dan keikhlasan seorang karyawan untuk mematuhi dan menjalankan kaidah-kaidah dan norma yang berlaku (Edy Sutrisno, 2014:86). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh kaidah-kaidah dalam organisasi (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129).

1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja yang dikemukakan oleh (A.A Anwar Mangkunegara, 2001:129-130) yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan dalam mengintegrasikan suatu kaidah dan mengarahkan untuk tetap mematuhi kaidah sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi. Di dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin pada lingkungan kerja maka perlu diberi sanksi sesuai dengan kaidah yang telah ditetapkan pada organisasi. Tujuan pemberian sanksi yaitu untuk memelihara kaidah yang telah ditetapkan dan membentuk karyawan yang disiplin di dalam lingkungan kerja.

2) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan dalam mengikuti dan mematuhi norma dan kaidah-kaidah di dalam organisasi. Dasar tujuan dari disiplin preventif yaitu memotivasi karyawan agar selalu menerapkan disiplin diri.

2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Harlie (2010:117) mengemukakan bahwa terdapat indikator-indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Memprioritaskan kehadiran
- 2) Memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien
- 3) Mengutamakan ketramampilan kinerja dengan tanggungjawab
- 4) Konsisten pada jam kerja
- 5) Mempunyai semangat kerja yang baik
- 6) Sopan dalam bertindak
- 7) Mempunyai kreativitas dalam bekerja

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam sebuah organisasi merupakan hal yang fundamental, sebab karir merupakan kunci pokok yang harus dikembangkan agar terciptanya kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Adapun tahapan dan usaha yang dapat ditempuh dalam pengembangan karir yaitu dengan memberi sponsor dan memberi pelatihan kerja agar menambah kreativitas dan wawasan karyawan.

Sinambela (2019) mengutarakan bahwa pengembangan karir berhubungan dengan perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan salah satu dimensi atau lapisan dalam perencanaan karir yang dimana seseorang memilih karir goals.

Marwansyah (2012:207) mengutarakan bahwa karir dapat dilihat dari 2 sudut pandang yang berbeda, yang terdiri dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Karir merupakan prosedur posisi yang diduduki seorang individu atau kelompok di lingkungan hidupnya, sementara dari sudut pandang

subyektif, karir merupakan perubahan-perubahan sikap, norma serta semangat yang terbentuk akibat seorang individu atau kelompok semakin bertambah usia.

Sunyoto (2012:165) mengutarakan bahwa karir merupakan sebuah prosedur pemindahan lateral ke jabatan agar lebih tanggungjawab serta hubungan kinerja di lingkungan kerja karyawan. Kegiatan yang dapat membentuk pola peradaban yang sistematis sebagai sejarah kegiatan dan serangkaian posisi yang dipegang oleh seorang individu atau kelompok di lingkungan kerja karyawan.

1. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan dari total program pengembangan karir merupakan penyesuaian antara tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang telah disediakan oleh organisasi pada saat ini dan untuk masa yang akan datang. Pembentukan pengembangan karir yang telah disusun secara sistematis akan membantu memperlancar karyawan dalam upaya menentukan kebutuhan karir karyawan dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (H.M Yani, 2012:125).

- a. **Pertama**, pada saat karyawan mulai dikontrak. Awal pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang fundamental dalam pembentukan karir karyawan dalam organisasi
- b. **Kedua**, *Mid-Career* (pertengahan karir) yaitu kondisi dimana karyawan sudah memasuki fase menghadapi tekanan dan tanggungjawab pekerjaan yang berbeda dari awal karir pertama bekerja. Pada posisi ini karyawan dihadapkan pada keadaan *turning point*, yaitu posisi pada saat karir karyawan terhenti.
- c. **Ketiga**, masa purna atau masa pension. Pekerja dihadapkan dengan ketidakpastian akibat kondisi sosial, ekonomi dan hubungan antar individu.

Manfaat pengembangan karir bagi karyawan dalam organisasi yaitu terbukanya kesempatan untuk karyawan mendapat kesempatan berkarya lebih baik dalam mengemban tugasnya. Manfaat yang didapat yaitu meningkatnya semangat dan motivasi untuk bekerja serta meningkatkan potensi dan kapabilitas guna meraih matlamat organisasi.

Ada lima manfaat dalam pengembangan karir menurut (Widodo, 2015:54) yaitu sebagai berikut:

- 1) Perencanaan karir mendorong karyawan dalam organisasi dapat tumbuh dan berkembang secara professional baik di sisi intelektual ataupun kapabilitas.
- 2) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga.
- 3) Pengembangan karir sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan organisasi sendiri berdasarkan matlamat organisasi.
- 4) Pengembangan karir bermanfaat untuk memberi petunjuk siapa diantara para karyawan yang pantas dipromosikan jabatan.
- 5) Perhatian yang besar dari pemimpin dan pengawas dalam upaya pengembangan karir karyawan dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri seorang individu atau kelompok dalam organisasi.

3. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Megita (2014) indikator-indikator yang perlu dipertimbangan dalam pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan. Pendidikan merupakan faktor utama dalam berkarir di dalam sebuah organisasi, karena dengan karyawan yang memiliki pendidikan baik akan secara otomatis terbentuk sikap konsisten dalam pekerjaan.

- 2) Pelatihan. Salah satu cara untuk memfasilitasi seorang karyawan dalam organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat pengetahuan, keahlian dan perilaku yang lebih baik.
- 3) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan bagian dari proses pembentukan intelektual dan kapabilitas.

H. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Chairani (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I	Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I.
2.	Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih, (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan	Dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Muhammad Fauzi dan Nurul Wakhidah, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang	Dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMI.

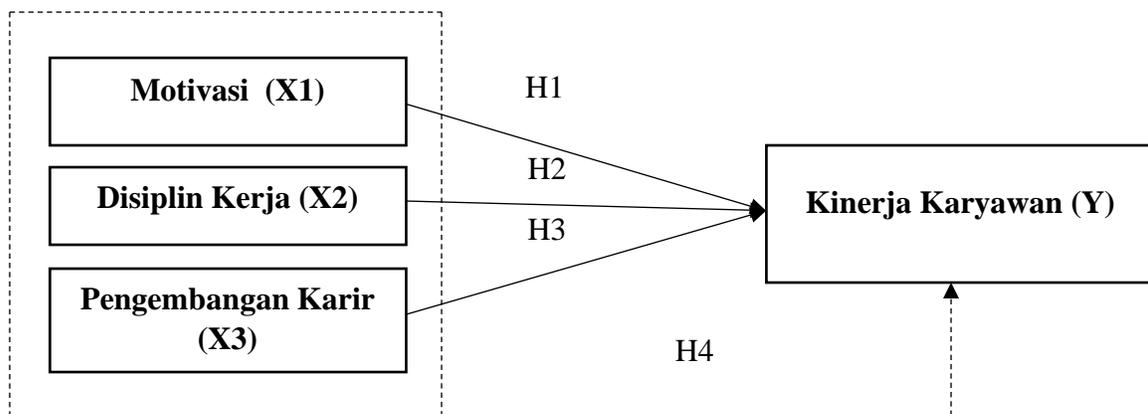
		Autocomp Manufacturing Indonesia	
4.	Yuli Suwati, (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Dapat diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
5.	Ahmad Sholihuddin, Afi Rachmat Slamet dan Fahrurrozi Rahman, (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban	Dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab. Tuban.
6.	Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet dan Rita Taroreh, (2017)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado	Dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Manado.

7.	Ryani Dhyan Parashakti dan Muhamad Ekhsan, (2020)	<i>The Effect Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>	Dapat diketahui bahwa variable Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan
----	---	--	--

I. Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Variabel Independen

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Pengembangan Karir

Variabel Dependen

Y : Kinerja Karyawan

Keterangan :

J. Hipotesis

Berdasarkan perumusan kerangka penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

K. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan instrument penelitian yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2013). Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Data Primer

Jenis data yang diperoleh dengan cara melalui kuisioner yang akan dibagikan di lapangan atau tempat penelitian.

b) Data Sekunder

Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan jurnal ilmiah yang relevan dan dari buku-buku yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Populasi dan Sampel

Arikunto (2012:104) mengutarakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan di Dinas Kesehatan Kota Surakarta dan akan menggunakan metode teknik simple random sampling dalam pencarian responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi (Sugiyono, 2014).

Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada di lapangan, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari proposal (Sugiyono, 2014:149).

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu variable dependen (bebas) dan variable independen (terikat). Variabel dependen (bebas) dalam penelitian

ini yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), sedangkan variable independen (terikat) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

5. Metode Analisis Data

5.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:170) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya sebuah kuisioner, sebuah kuisioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu memberitahukan sesuatu yang akan diatur oleh kuisioner peneliti, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Rhitung dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan Rtabel, jika Rhitung lebih besar dari Rtabel maka butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika Rhitung lebih kecil daripada Rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:54).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya kebenarannya. Untuk menghitungnya SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:47).

5.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui terdapat dan tidaknya kontribusi dalam model regresi variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas) (Ghozali, 2013:160). Terdapat dua cara untuk mencari apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik (uji Kolmogorov-Smirnov) (Ghozali, 2013:160).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dapat kolerasi antara variable bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10 (Ghozali, 2013:106).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui uji statistik antara variable X dan Y maka peneliti akan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengukur pengaruh variable independen yang terdiri lebih dari satu variable. Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat (Ghozali, 2018:89).

Analisis regresi linier berganda memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dirumuskan oleh persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan persamaan diatas yaitu sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengembangan Karir

β_1 = Koefisien regresi variabel X1, Motivasi

β_2 = Koefisien regresi variabel X2, Disiplin Kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel X3, Pengembangan Karir

e = Error of term.

5.4 Uji Statistik

a) Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:178). Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan

menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara satu persatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas $>$ dari 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2013:177).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R^2 . Adjusted R^2 digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua. Nilainya terletak antara 0 dan 1, jika hasil yang diperoleh $> 0,5$ maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam pembuatan estimasi.

L. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Notasi	Definisi	Indikator	Referensi	Skala
Motivasi	X1	Motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti ambisi, aktivis atau efektivitas yang	1) Dorongan untuk menggapai tujuan 2) Semangat kerja 3) Inisiatif	Syahyuti, 2010	Ordinal

		berdampak untuk suatu respons atau reaksi.	4) Kreatifitas		
Disiplin Kerja	X2	Disiplin kerja merupakan tabiat menghargai, taat dan patuh terhadap kaidah-kaidah yang telah dibuat, baik yang tersirat maupun tersurat serta karyawan diharap mampu menjalankannya dan dapat konsekuen dengan hukuman atau sanksi bila melanggar kaidah-kaidah yang telah dibuat dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Memprioritaskan kehadiran 2) Memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien 3) Mengutamakan ketrampilan kinerja dengan tanggungjawab 4) Konsisten pada jam kerja 5) Mempunyai semangat kerja yang baik 6) Sopan dalam bertindak 7) Mempunyai kreativitas dalam bekerja 	Harlie (2010:117)	Ordinal

Pengembangan Karir	X3	<p>pengembangan karir berhubungan dengan perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan salah satu dimensi atau lapisan dalam perencanaan karir yang dimana seseorang memilih karir goals.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pendidikan 2) Pelatihan 3) Pengalaman Kerja 	Handoko dalam Megita (2014)	Ordinal
Kinerja Karyawan	Y	<p>Segala hal yang dilakukan karyawan yang berpengaruh pada lingkungan kerja di organisasi tempat bekerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitas (nilai) hasil kerja 2) Kualitas (mutu) hasil kerja 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan bekerjasama 	Mathis (2006:378)	Ordinal

DAFTAR PUSTAKA

- (Ma'ruf & Chair, 2020)Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Sholihuddin, A., Slamet, A., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 09(15), 171–188.
- Megita, 2014. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014”.*Jurnal Manajemen*, Vol 4 No 1 Tahun 2014.
- Alex S. Nitisemito.2011, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. DayaManusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siswanto, H. B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Evaluasi Kinerja SDM. PT.Revika Aditama, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

