

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, dorongan, pengetahuan, daya dan karya. Persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman (Candana, 2021).

Menurut Nuraeni (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang ada didalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya pegawai berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Nugraha (2020) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya.

Menurut Sinambela (2019:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2018:480). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:125) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen

untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2018:129). peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332). Adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target instansi akan tercapai.

Berdasarkan penelitian Agusri (2018), Fauzi dan Wakhidah (2020), Rovinda dan Syarifuddin (2021), dan Utama (2021) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin disiplin pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Pratiwi, dkk (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hidayat dan Kamener (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab terjadinya bahwa kinerja pegawai belum optimal adalah motivasi kerja. Menurut Suwanto (2020: 161) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019: 52) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018:154) 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. Tingginya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi mungkin mencapai hasil yang baik apabila ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Pebrianti dan Simajuntak (2020), Hidayat dan Kamener (2021), Anandita, dkk (2021), Wahyudi, dkk (2021), Hasnidar (2022), Muna dan Isnowati (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian Muna dan Isnowati (2022), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Abdullah (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan penelitian yang dilakukan oleh Agdevi (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2019:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu

rencana karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2018:274). Pengembangan karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2018:165).

Melalui program pengembangan karir, Perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada.

Berdasarkan penelitian Fauzi dan Wakhidah (2020), Hasnidar (2022), Sinaga, dkk (2021), Pratiwi, dkk (2021), dan Larasati, dkk (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik pengembangan karir pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian Sutoro (2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Yusuf dan Saragih (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda didapatkan Anggana (2019) yang menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kantor Disperpusip Kabupaten Badung, provinsi Bali, tugas Disperpusip adalah sebagai pelaksana urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan daerah kerjanya. Berdasarkan Peraturan Daerah

Kabupaten Badung Nomor 7 Tahun 2008, tanggal 21 Juli 2008 Kantor Perpustakaan Umum Kabupaten Badung ditetapkan menjadi Kantor Perpustakaan Daerah Kabupaten Badung. KAD Badung telah memiliki 5 ruangan yang cukup representatif sebagai tempat penyimpanan dan layanan kearsipan, yaitu Ruang Diorama Pusaka Mangupraja, Ruang Pemutaran Film Dokumenter, Ruang Baca, Ruang Layanan Arsip Statis dan Depo Arsip. Berikut Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung yang ada pada laporan rencana strategis tahun 2021-2026 pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Persentase Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Persentase kunjungan ke perpustakaan	100	100	100	100	29
2	Persentase kegunaan TI dalam pengelolaan kearsipan	0	0	100	100	100
3	Persentase penggunaan TI dalam pengelolaan perpustakaan	100	100	100	100	38
4	Persentase Perangkat Daerah dari Desa yang kearsipannya sesuai aturan berlaku	100	100	100	100	100
5	Jumlah peserta bimtek kearsipan	100	100	100	100	100
6	Jumlah kunjungan ke perpustakaan keliling	100	100	100	100	30
7	Persentase perpustakaan yang memenuhi standar perpustakaan Nasional RI	100	100	100	100	50

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung, 2023

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Badung, capaian kinerja terendah yaitu pada kunjungan ke perpustakaan di Kabupaten Badung yaitu sebesar 29 persen dan persentase perpustakaan yang memenuhi standar perpustakaan Nasional RI yaitu sebesar 50 persen. Dipilihnya masalah kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan

pengembangan karir disini dikarenakan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dalam kedisiplinan kerja pegawai sering menjadi masalah bagi pihak manajemen kantor. Dengan ketidaksiplinan pegawai terbukti telah menurunkan kinerja dan dengan penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai akan kerja dengan leluasa sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tinggi.

Namun pada penerapannya terdapat fenomena terkait disiplin kerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan instansi seperti meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa izin dari atasan, dan absensi tidak atau hadirnya pegawai, sedangkan mengenai motivasi pegawai, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dinilai kurang sehingga pegawai masih ada pegawai yang bermalasan dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada instansi, namun Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung berusaha memotivasi pegawainya dengan penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan, kondisi lingkungan yang nyaman, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya yang akan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung yang sering terjadi juga kurang perhatiannya instansi kepada pegawai yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Fenomena yang lain yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada pegawai dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan ketidakberesan di instansi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung?
- 3) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai di instansi yang dapat meningkatkan prestasi (kinerja), dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya yang akan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut.

- 2) Manfaat Praktis

Bagi pihak instansi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Badung, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi instansi untuk mencapai tujuan instansi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 (Untari dkk, 2021). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati adalah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai”. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang (Said, 2020). Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019:335) dalam Wicara (2022) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017) yaitu:

### a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

### b) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

### c) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi

bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada empat, yaitu sebagai berikut :

a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelencacaran dalam kerja.

d) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Siagian (2019) Motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017: 141). Menurut Mangkunegara (2018:61) motivasi terbentuk dari sikap kalyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai dengan terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan

untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

## 2) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

### a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

### b) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

### c) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta praktis dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

### d) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja memuaskan.

## 3) Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:160), motivasi terdiri dari dua jenis yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

### a) Motivasi positif

Motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkatkan karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**4) Indikator Motivasi**

Menurut Tohardi (2016:73) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisik.

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minuman, pakaian dan perumahan.

b) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan.

Kebutuhan yang bebas dari bahaya ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

c) Kebutuhan bermasyarakat

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok, bersama-sama untuk maksud keidupan yang beranekaragam.

d) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan.

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

e) Kebutuhan untuk mengembangkan diri.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

#### 2.1.4 Pengembangan Karir

##### 1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2018:77)

Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Sedangkan menurut Menurut Marwansyah (2014:208) dalam Purnawati, dkk (2021) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Menurut Kartono (2019:48) dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Sinambela (2019: 252) karir adalah pekerjaan dari hasil

pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan seseorang dalam waktu tertentu.

Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2) Jenis - jenis pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

### a) Bersifat sementara

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

### b) Bersifat Tetap

Seorang pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

### c) Bersifat kecil

Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan

tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .

d) Bersifat Kering

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

**3) Indikator pengembangan karir**

Adapun Menurut Siagian (2019:207) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b) Keperdulian para atasan langsung.

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu

diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran

keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

#### **1) Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas,

perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional/. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2019: 123).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

## **2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Organ et al., (2006) dalam Titisari (2014:15) peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut:

### **a) Faktor Internal**

#### **1. Kepuasan Kerja**

Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan

kerjanya, dan membuat kinerja mereka melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

## 3. Kepribadian

Perbedaan individual merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai, sehingga pegawai akan menunjukkan kinerja mereka.

## 4. Moral Pegawai

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasi.

## 5. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagai dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

## b) Faktor Eksternal

### 1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

## 2. Kepercayaan kepada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

## 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

## 3) Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat lima indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:21), sebagai berikut:

### a) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

### b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

No.	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Agusri (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.	Penempatan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja, disiplin kerja serta kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel, motivasi kerja dan pengembangan karir
2	Fauzi dan Wakhidah	Pengaruh Disiplin Kerja,	Disiplin kerja, motivasi kerja,	Berdasarkan hasil perhitungan	Lokasi penelitian berbeda, dan

	(2020)	Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia	pengembangan karir, dan kinerja pegawai	diperoleh nilai Fhitung 48,151 > F-tabel 2,70 artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. SAMIL.	jumlah sampel berbeda,
3	Rovinda dan Syarifuddin (2021)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati	Disiplin kerja, , motivasi kerja, dan kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati..	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel pengembangan karir
4	Utama (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan	Disiplin kerja. Pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Hasil peelitian menunjukkan Disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaan. Dan Pengembangan karir pada pegawai berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi Perusahaa	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel motivasi kerja
5	Pratiwi, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap	Disiplin kerja. Pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel

		Kinerja Pegawai Di Pt.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar		terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar, dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar	motivasi kerja
6	Hidayat dan Kamener (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Al-Madinah Pariaman	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Almadinah Kota Pariaman.	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel pengembangan karir
7	Muna dan Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Lokasi penelitian berbeda, dan jumlah sampel berbeda,
8	Anandita, dkk (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang)	Motivasi kerja. Pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja

				signifikan terhadap variabel (Y) yakni kinerja pegawai dan variabel (X2) yakni pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y) yakni kinerja pegawai	
9	Wahyudi, dkk (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk	Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (4) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja
10	Hasnidar (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan	Pengembangan karir, motivasi, dan kinerja pegawai	Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja
11	Agdevi	Pengaruh	Disiplin kerja,	Disiplin kerja	Lokasi penelitian

	(2021)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nusantara Surya Sakti Cabang Malinau Kalimantan Utara	motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	berbeda, dan jumlah sampel berbeda,.
10	Sinaga, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di P.T. Pelni Lhoksumawe	Disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel motivasi kerja
11	Larasati, dkk (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi kerja. Pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda.	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja
12	Sutoro, Moh (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta	Pengembangan karir, dan kinerja karyawan	Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja
13	Yusuf dan Saragih (2020)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat	Pengembangan karir, dan kinerja karyawan	Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja

		PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung			
14	Anggunan (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Layanan Umum Lemigas	Pengembangan karir, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Badan Layanan Umum Lemigas. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja.	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel motivasi kerja
15	Pebrianti dan Simajuntak (2020)	Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Ut Quality Indonesia	Insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Lokasi penelitian berbeda, jumlah sampel berbeda, dan tidak memakai variabel pengembangan karir