

PAPER NAME

**9. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KER
JA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSK
ESM**

AUTHOR

Trias Setyowati

WORD COUNT

5971 Words

CHARACTER COUNT

34978 Characters

PAGE COUNT

18 Pages

FILE SIZE

310.0KB

SUBMISSION DATE

Sep 19, 2024 11:20 AM GMT+7

REPORT DATE

Sep 19, 2024 11:21 AM GMT+7

● **19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- 11% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PADANG

Sinta Nuriyah¹; Nurul Qomariah²; Trias Setyowati³

Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}

Email : Sintanuriyah130@gmail.com¹; nurulqomariah@unmuhjember.ac.id²;
trias@unmuhjember.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Padang. Pada penyebaran kuisisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Penelitian ini tergolong dalam explanatory research yaitu untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan sampel jenuh, serta penyebaran kuisisioner menggunakan google form. Penelitian juga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil dari olah data menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh pada penelitian ini yaitu 0,14 dan penjelasan dari pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini. disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig sebesar 0,00 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya tingkat kedisiplinan disana memang kurang baik dikarenakan saksi yang kurang tegas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig sebesar 0,13 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien.

Kata kunci : pengembangan karir; lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development, work discipline and the work environment of employees at the Padang Health Center. This study uses primary data by distributing questionnaires to Padang Health Center employees. This research is classified as explanatory research, namely to determine the relationship between variables or how a variable is related to other variables. Respondents in this study were all employees of the Padang Health Center with a saturated sample, as well as the distribution of questionnaires using the google form. The analysis used is multiple linear regression analysis using SPSS. The results of this study prove that career development has a negative and insignificant effect on employee performance, because the sig value obtained in this study is 0.14 and the explanation from employees that the leader provides opportunities for career development, but most employees feel enough with the position they currently have. Work discipline has a positive and significant influence on employee performance, due to the sig value of 0.00 and an explanation from the employee that the level of discipline there is indeed not good because the witness is not firm. The work environment has a positive and insignificant

effect on employee performance, due to the sig value of 0.13 and an explanation from the employee that the work environment does not feel comfortable, but does not affect the performance or services they provide to patients.

Keywords : career development; work discipline; work environment; performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah asset penting disebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai yang ada dalam suatu perusahaan, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Pada setiap perusahaan kerap kali hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil serta kualitas yang unggul, tanpa memperhatikan permasalahan kinerjanya. Padahal terdapat aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya.

Pada penelitian sebelumnya aspek seperti pengembangan karir, disiplin kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marpaung, 2019), (Kompetensi, 2005), (Embrosius Andoyo, 2019), (Diah sari & Ismiyati, 2018). Penelitian (Titisari, 2021). Demikian juga penelitian (Permatasari, 2006), (Rahayu, 2020), (Massie, 2015) melakukan penelitian yang menghubungkan pengembangan karir dengan kinerja pegawai.

Adapun penelitian tentang hubungan disiplin dengan kinerja dilakukan oleh : (Lumentut & Dotulong, 2015), (Permana, 2019), (Idayati, 2019), (Trijanuar, 2016), (Priyono, 2019), (Saputri, 2020), (Sumowo, 2017).

Penelitian lain yang dilakukan: (Kompetensi, 2005), (Hafifi, 2018), (Priyono, 2018), (Novitasari, 2012), (Abdi & Wahid, 2017), (Adha, 2019), (Firdaus, 2017), (Husnah, 2018), (Ardianti, 2018), (Utomo, 2019), (N. Qomariah, 2020), membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Seperti informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan pegawai Puskesmas Padang. Pada dasarnya perusahaan mendukung adanya pengembangan karir disana tetapi kembali lagi pada kemauan dari pegawai disana yang

tidak seluruh pegawai ingin melakukan pengembangan karir. Seperti halnya para perawat yang ingin melakukan pengembangan karir seperti melanjutkan pendidikan profesi keperawatan selama tidak mengganggu proses kerja dalam pelayanan terhadap pasien pihak pemimpin puskesmas tidak pernah memperlakukan hal tersebut.

Disiplin kerja juga masih kurang di perhatikan karena sering menemui kurangnya disiplin pegawai yang masih belum di ketahui apa penyebabnya, serta cukup banyak pegawai yang datang tidak tepat dengan pembagian shift yang di tentukan. Tetapi, pemimpin hanya memberikan teguran agar pegawai tidak mengulangi hal tersebut. Kemudian, pada variabel lingkungan kerja terdapat lokasi kerja yang kurang aman dan kurang nyaman untuk dipergunakan istirahat pada saat shift malam. Ketiga aspek tersebut harus benar-benar di perhatikan guna mengetahui secara baik kinerja pegawai yang di miliki Puskesmas Padang. Lalu apakah masalah tersebut berpengaruh sangat signifikan pada kinerja pegawai Puskesmas Padang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Berdasarkan Andrew J Dubrin pengembangan karir sendiri ialah suatu aktivitas pegawai guna menaikkan jabatan ke yg lebih baik atau merencanakan karirnya yg juga berpengaruh timbal balik yang baik pada perkembangan perusahaan. Berdasarkan Rivai (2013:278) terdapat beberapa hal yang dapat berpengaruh pengembangan karir diantaranya :

1. Prestasi kerja =Tolak ukur pertama dalam memilih seseorang pegawai layak atau tidak menempati jabatan yg lebih tinggi.
2. Eksposur = dampak yg pada berikan sang pegawai pada perusahaan yg dimaksud adalah impak kerja yang baik guna buat perkembangan pegawai
3. Jaringan kerja = terbentuknya jaringan kerja yg baik yg diciptakan sang pegawai itu sendiri
4. Kesetian terhadap organisasi = kesetiaan juga di menjadi tolak ukur supaya ketika sudah melakukan pengembangan karir kesetiaan pegawai tadi tetap baik pada perusahaan.
5. Pembimbing dan sponsor = Sponsor sendiri dapat dilihat berasal cara pegawai tadi menghasilkan jaringan kerja serta kerja sama yg baik dengan atasan agar menerima sponsor

6. Peluang buat tumbuh = Peluang sendiri tentunya sama di setiap pegawai tergantung bagaimana pegawai dalam memanfaatkan peluang yg ada untuk tumbuh.

Kedua pendapat para ahli tersebut cukup relevan karena saat terjadi timbal balik pada pelaksanaan hal tersebut secara otomatis pegawai akan mendapatkan kesetiaan dari perusahaan dimana kesetiaan pegawai yang sudah mencapai tingkatan karir yang di inginkan akan membantu dalam mengembangkan perusahaan.

Disiplin Kerja.

Berdasarkan Hasibuan disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dimana kesiapan seseorang dalam menaati aturan yang ada serta bertanggung jawab penuh atas tugas yang di berikan. Berdasarkan Hasibuan (2002), faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan = Tujuan pegawai sendiri tentunya harus selaras dengan yang di inginkan perusahaan serta memiliki kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Kepemimpinan = Pemimpin juga berpengaruh besar guna menegakkan disiplin pada pegawai.
3. Balas Jasa = Balas jasa yang di berikan pada perusahaan tentunya akan sangat di apresiasi oleh perusahaan dengan gaji atau kompensasi yang di berikan.
4. Keadilan = Pada seluruh pegawai aturan yang mengikat atau pemberian sanksi akan sama rata atau adil tidak memandang jabatan yang ada.
5. Ketegasan = Dalam memberi sanksi guna menegakkan kedisiplinan kerja tentunya ketegasan sangat di perlukan agar aturan tidak hanya dipandang sebelah mata.
6. Sanksi = Pemberian sanksi akan disepakati oleh perusahaan dimana jika melanggar maka harus siap menerima sanksi tersebut.

Pemikiran dari ilmuwan Hasibuan juga selaras dengan poin-poin yang mempengaruhi disiplin kerja di atas yaitu adanya sanksi yang diberikan ketika terjadi ketidaksesuaian tindakan dengan aturan yang berlaku akan diberikan secara tegas pada yang melanggar. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18)

LingkungannKerja.

Berdasarkan Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik merupakan apa saja yang berada disekitar tempat dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh secara langsung”.

1. Lingkungan kerja yang secara langsung dipergunakan pada kegiatan bekerja (Seperti: Alat Tulis Kerja, Komputer dan sebagainya)
2. Lingkungan umum merupakan suatu kondisi atau keadaan seperti pengaruh udara, suhu, getaran dan kebisingan.

Pemikiran dari ilmuan Sedarmayanti saling terkait dengan gagasan lain yang terdapat pada indikator serta pengertian yang dicetuskan mengenai pengaruh kondisi lingkungan kerja pada kinerja pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai

Kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh pegawai pada periode tertentu (Azhad et al., 2015). Kinerja ini akan terus dipantau oleh pihak lembaga agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus terus memantau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai agar tujuan dari perusahaan yang sudah direncanakan dapat tercapai (Nurul Qomariah, 2020). Fahmi (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil akhir yang didapatkan oleh suatu organisasi guna menilai pegawai yang biasanya dalam satu periode atau satu tahun. Berdasarkan Sutrisno (2012) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Efektivitas dan efisiensi = Bagaimana seseorang pegawai mampu mengefisiensi sumber daya yang ada pada perusahaan tentunya akan menjadi salah satu penilaian atasan pada kinerja pegawai karena hal tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam mengefisiensi penggunaan sumber daya yang ada .
2. Otoritas dan tanggung jawab = tanggung jawab yang diemban oleh pegawai serta bagaimana pegawai mempertanggung jawabkan apa yang di kerjakan juga menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai yang baik.
3. Disiplin = cara pegawai dalam berja yaitu disiplin waktu terkait bagaimana dalam mengatur waktu agar sesuai dengan aturan yang ada.

Pemikiran dari ilmuan Fahmi tersebut selaras dengan pemikiran dari Sutrisno mengenai kinerja pegawai dimana sudah mencakup mulai dari mengukur kinerja dalam satu periode untuk mengetahui tolak ukur baik buruknya suatu pegawai sampai pada bagaimana pegawai mampu mengefisiensi pengelolaan sumber daya..

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian.

Penelitian ini dibuat untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan yaitu Puskesmas Padang. Penelitian ini tergolong *explanatory research*. Penelitian ini dijelaskan keterkaitan antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Padang.

Jenis Data

Penelitian ini merupakan kuantitatif. Melalui observasi atau wawancara dengan pegawai Puskesmas Padang, di data dengan angka yang kemudian diolah dengan perhitungan statistic serta selanjutnya di analisis.

Sumber data

Data primer diperoleh dari data pada pengisian kuisisioner dari 60 responden atau pegawai Puskesmas Padang.

Populasi.

Populasi merupakan kumpulan dari beberapa sampel yang lingkupnya atau jumlahnya lebih besar dari pada sampel. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan jumlah total 60 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data.

1. Observasi

Melalui penyebaran kuesioner pada 60 orang pegawai Puskesmas Padang guna memperoleh data yang dibutuhkan.

2. Studi Pustaka.

Metode pengumpulan data dengan mengacu pada sistematika litelatur yang ada seperti panduan yang telah diberikan.

Teknik analisis data

Uji Instrumen Data

(Uji Validitas)

Berdasarkan Sugiyono (2010) adalah : Data yang valid memiliki kriteria bahwa data yang diperoleh peneliti harus sama serta tidak berbeda dengan data yang sebenarnya.” Menggunakan statistika untuk mengetahui hubungan antara nilai koefisien dengan skor total butir pertanyaan, bila koefisien korelasinya lebih besar atau sama menggunakan 0.312 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

(Uji reliabilitas)

Menurut Sugiyono (2010) dipergunakan agar mengetahui ukuran permanen bila terdapat dua kali pengukuran terhadap gejala yang sama serta indikator pengukuran yang sama. Agar dapat mengetahui kesesuaian indikator ukur dipergunakan pengolahan statistika, jika koefisien reliabilitasnya lebih besar berasal 0.60 maka secara holistik dapat disebut reliable.

Uji Asumsi Klasik

25 Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, serta prosedur yang dilakukan adalah melakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

(Uji Normalitas)

Agar mengetahui apakah data berdistribusi normal menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov test. (Ghozali, 2011).

(Uji Multikolinearitas)

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen), dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, Apabila nilai VIF < 10 (Ghozali (2011))

(Uji Heteroskedastisitas)

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji ketidaksamaan varian asal residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), langkah-langkah yang dilakukan dengan menentukan bentuk persamaan variabel X dan Y.

$$2 \quad Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen.

Uji hipotesis (Uji T)

Berikut langkah-langkah uji hipotesis menggunakan Uji t, diantaranya :

1. Membentuk rumusan hipotesis dengan menggunakan H₀ serta H_a
2. Memilih acuan signifikansi

3. Acuan signifikansinya sendiri adalah 0,05
4. Dilanjutkan menggunakan menghitung nilai t
5. Membuat keputusan pada pengaruh apa yang terjadi asal tiap variabel.

21 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur kemampuan model menunjukkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol atau satu. Apabila nilai R^2 tersebut kecil maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel dependen cukup terbatas, dan sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati 1 maka hampir semua info yang diharapkan sesuai untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2012)

HASIL DAN DISKUSI

18 Analisis Data dan Pembahasan

Pada bagian ini dilakukan analisis data dan pembahasan terhadap data yang diperoleh dari kuisoner yang diajukan pada pegawai Puskesmas Padang dengan jumlah populasi sebanyak 60 pegawai. Metode penarikan sampel yang digunakan total sampling technique, dengan pengertian bahwa seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Dengan membagikan kuisoner dan meminta responden untuk menjawab setiap pertanyaan yang telah dicantumkan dalam kuisoner. Dimana isi dari kuisoner berkaitan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai puskesmas Padang.

Terkait dengan kondisi pandemic saat ini yang tidak memungkinkan untuk menyebarkan kuisoner secara langsung menggunakan media kertas, mengharuskan peneliti untuk menyebarkan kuisoner melalui google form yang disebarkan oleh pihak kepala puskesmas setelah mendapat izin dari beliau. Adapun jumlah populasi yang dijadikan responden adalah 60 pegawai dengan mengajukan 20 pertanyaan. Namun, dari 60 responden hanya terdapat 40 responden yang mengisi kuisoner dikarenakan keterbatasan pemahaman dalam mengisi google form. Dengan begitu maka jumlah kuisoner yang dapat diolah sebanyak 40 eksemplar koesioner. Data tersebut dapat diamati pada tabel 1.1 pada lampiran tabel.

26 Demografi Responden.

Berdasarkan 40 kuisoner yang dapat di olah, diperoleh informasi pada demografi respondent yang menjadi sampel penelitian. Demografinya sendiri berupa

jenis kelamin dan lama kerja. Dari data jenis kelamin pegawai pada puskesmas Padang memiliki persentase yang jauh berbeda karena lebih didominasi oleh perempuan dengan jumlah persentase (72,5%) dan persentase laki-laki sebanyak (27,5%). Apabila dilihat dari klasifikasi lama kerja sebagian besar didominasi oleh pegawai dengan lama kerja 1-5 tahun dengan persentase (45%), kemudian, pada lama kerja 6-10 tahun sebanyak (27,5%) berbanding sama dengan lama kerja 10 tahun keatas dengan presentase (27,5%). Data demografi responden tersebut dapat di amati pada tabell1.2 pada lampiran tabel.

Uji Instrumen data.

(Uji Validitas)

Berdasarkan hasil olah data untuk variabel pengembangan karir yang menyatakan bahwa $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} sehingga dari total data di atas dinyatakan valid. Terkait data pada tabel dapat diamati pada lampiran tabel 1.3. Untuk penjelasan sebagai berikut:

- a. Untuk Pengembangan Karir 1 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,784 > 0,312$ dinyatakan valid.
- b. Untuk Pengembangan Karir 2 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,704 > 0,312$ dinyatakan valid.
- c. Untuk Pengembangan Karir 3 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,743 > 0,312$ dinyatakan valid.
- d. Untuk Pengembangan Karir 4 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,769 > 0,312$ dinyatakan valid.
- e. Untuk Pengembangan Karir 5 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,638 > 0,312$ dinyatakan valid.

Variabel disiplin kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} sehingga dari total data di atas dinyatakan valid. Data pada tabel dapat di amati pada lampiran tabel 1.4. Berikut penjelasan dari variabel disiplin kerja :

- a. Untuk Disiplin Kerja 1 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,810 > 0,312$ dinyatakan valid.
- b. Untuk Disiplin Kerja 2 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,811 > 0,312$ dinyatakan valid.
- c. Untuk Disiplin Kerja 3 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,833 > 0,312$ dinyatakan valid.
- d. Untuk Disiplin Kerja 4 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,913 > 0,312$ dinyatakan valid.
- e. Untuk Disiplin Kerja 5 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,849 > 0,312$ dinyatakan valid.

Variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} sehingga dari total data di atas dinyatakan valid. Terkait data pada tabel dapat diamati pada tabel 1.5 di lampiran tabel. Serta untuk penjelasan dibawah mengenai valid tidaknya instrumen :

- a. Untuk Lingkungan Kerja 1 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,547 > 0,312$ dinyatakan valid.
- b. Untuk Lingkungan Kerja 2 nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , $0,948 > 0,312$ dinyatakan valid.

- c. Untuk Lingkungan Kerja 3 nilai rhitung > rtabel, $0,952 > 0,312$ dinyatakan valid.
- d. Untuk Lingkungan Kerja 4 nilai rhitung > rtabel, $0,942 > 0,312$ dinyatakan valid.
- e. Untuk Lingkungan Kerja 5 nilai rhitung > rtabel, $0,850 > 0,312$ dinyatakan valid.

Variabel kinerja yang menyatakan bahwa rhitung > dari pada rtabel sehingga dari total data di atas dinyatakan valid. Terkait data pada tabel dapat di amati pada lampiran tabel 1.6. Untuk penjelasan sebagai berikut :

- a. Untuk Kinerja 1 nilai rhitung > rtabel, $0,858 > 0,312$ dinyatakan valid.
- b. Untuk Kinerja 2 nilai rhitung > rtabel, $0,829 > 0,312$ dinyatakan valid.
- c. Untuk Kinerja 3 nilai rhitung > rtabel, $0,883 > 0,312$ dinyatakan valid.
- d. Untuk Kinerja 4 nilai rhitung > rtabel, $0,832 > 0,312$ dinyatakan valid.
- e. Untuk Kinerja 5 nilai rhitung > rtabel, $0,839 > 0,312$ dinyatakan valid.

(Uji Reliabilitas)

Uji uji reliabilitas dipergunakan agar mengetahui ukuran permanen bila terdapat pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama serta indikator pengukuran yang sama. Agar dapat mengetahui kesesuaian indikator ukur dipergunakan pengolahan statistika, jika koefisien reliabilitasnya lebih besar berasal 0.60 maka secara holistik dapat disebut reliabel. Berdasarkan tabel 1.7 yang menyatakan bahwa keseluruhan pertanyaan dinyatakan andal (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

(Uji Normalitas)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1.8 menyatakan seluruh variabel signifikansi lebih > 0.055 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi normalitas.

(Uji Multikolinearitas)

Berdasarkan hasil pada uji multikolinearitas tabel 1.9 menyatakan bahwa nilai VIF tidak < 1 dan >10 dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut terbebas dari multikolinearitas.

(Uji Heteroskedastisitas)

Berdasarkan hasil pada uji Heteroskedastisitas tabel 1.10 menyatakan bahwa nilai sig semua variabel tidak kurang dari 0.05 sehingga terbebas dari heteroskedastisitas.

11 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda pada tabel 1.11 yang diperoleh dari persamaan berikut :

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

$$Y = 8.021 - 0.234 X_1 + 0.628 X_2 + 0.189 X_3$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan beberapa hal antara lain :

- 12 a. nilai a sebesar 8.021 menunjukkan bahwa belum dipengaruhinya variabel pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) oleh nilai konstanta atau variabel kinerja.
- 10 b. β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar -0.234, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
- 7 c. β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0.628, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d. β_3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0.189, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

14 Uji Hipotesis

(Uji T)

Uji hipotesis dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*) agar dapat ditarik kesimpulan cara mengatasi masalah yang ada pada perusahaan. Berdasarkan hasil Uji T pada tabel 1.12 dengan acuan signifikansi adalah < 0.05 . hasil uji t menunjukkan sebagai berikut :

- a. $H_1 = X_1$ terhadap Y nilai signifikansinya tidak berpengaruh karena $0.14 > 0.05$, sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_2 = X_2$ terhadap Y nilai signifikansinya berpengaruh positif karena $0.00 < 0.05$, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. $H_3 = X_3$ terhadap Y nilai signifikansinya tidak berpengaruh positif karena $0.13 > 0.05$, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Koefisien Determinasi (R²))

15 Berdasarkan Ghozali (2012) koefisien determinasi (R²) sebuah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menunjukkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol atau satu. Apabila nilai R² tersebut kecil maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel dependen cukup terbatas, dan sebaliknya 27 apabila nilai R² mendekati 1 maka hampir semua info yang diharapkan sesuai untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dalam model summary pada tabel 1.13 diperoleh Adjusted R Square sebesar 39,9%. Sehingga dapat disimpulkan variabel di atas mempengaruhi sebesar 39,9% di Puskesmas Padang. Untuk 60,1% dipengaruhi variabel lain selain variabel yang diteliti.

17 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan juga hipotesis diperoleh beberapa simpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,14 dan berdasarkan informasi dari pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,00 dan penjelasan dari pegawai bahwasannya tingkat kedisiplinan disana memang kurang baik dikarenakan saksi yang kurang tegas.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,13 dan berdasarkan penjelasan dari pegawai bahwasannya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien

Saran Penelitian Selanjutnya

1. Meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Padang, dikarenakan dari hasil analisis data terdapat 60,1% variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai disana.

2. Penyebaran kuisioner hendaknya dilakukan menggunakan media langsung atau tertulis, dikarenakan banyaknya pegawai lama yang tidak memahami cara mengisi menggunakan google form.

REFERENSI

- Abdi, N., & Wahid, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi) EFFECT. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Diah sari, N., & Ismiyati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23.
- Embrosius Andoyo. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gosyen Sukses Makmur. *Jurnal Dinamika DotCom*, 1(2), 42–47.
- Firdaus, Widyanti, R., & Khuzaini. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, Dan Manajemen*, 4(1), 86–98.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Arifin, A. (2018). PENINGKATAN KINERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.*, 2(1), 212–214.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROYAL HOTEL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Idayati, I. (2019). PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 255–272.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., & Dan, E. (2005). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi*.

- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Ryantono, A. F. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *Jurnal manajemen*. 5, 117–128.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyan, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106.
- Permatasari, I. R. (2006). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT.Telkom Malang). *Modernisasi*, 2(3), 177–191.
- Prijono, W. P., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2019). *Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember*. 9(1), 20–33.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Qomariah, N., Friyanti, D., Budisatoto, E., Masram, & Mu'ah. (2020). The impact of leadership style, work environment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(8). <https://doi.org/10.37624/ijert/13.8.2020.2030-2038>
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1st ed.). Pustaka Abadi.
- Rahayu, S. F., Nuringwahyu, S., Krisdianto, D., & مسگری, س. (2020). PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANNGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. FIFGROUP CABANG BATU). *JLAGABI*, 9(2), 253–260.
- Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect of work compensation, supervision and discipline on work performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 2597–2601.
- Sumowo, S. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : senosumowo@unmuhjember.ac.id
- PENDAHULUAN Di dalam kehidupan seja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2, 49–60.
- Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. (2021). The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee

Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 166–170.
<https://doi.org/10.47750/qas/22.184.21>

Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).

Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1.1. Deskripsi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	60	100%
Kuesioner yang terisi	40	67%
Kuesioner yang tidak terisi	20	33%
Kuesioner yang dapat digunakan	40	67%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1.2. Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	11	27,5%
Perempuan	29	72,5%
Lama Kerja		
1-5 tahun	18	45%
6-10 tahun	11	27,5%
10 > tahun	11	27,5%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (Variabel X1)

Correlations

	PENG 1	PENG 2	PENG 3	PENG 4	PENG 5	PENGTOTAL
Pearson Correlation	1	.617**	.380*	.593**	.393*	.784**
PENG_1 Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.012	.000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.617**	1	.423**	.273	.350*	.704**
PENG_2 Sig. (2-tailed)	.000		.007	.088	.027	.000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.380*	.423**	1	.547**	.209	.743**
PENG_3 Sig. (2-tailed)	.016	.007		.000	.196	.000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.593**	.273	.547**	1	.366*	.769**
PENG_4 Sig. (2-tailed)	.000	.088	.000		.020	.000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.393*	.350*	.209	.366*	1	.638**
PENG_5 Sig. (2-tailed)	.012	.027	.196	.020		.000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.784**	.704**	.743**	.769**	.638**	1
PENGTOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1.4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Variabel X2)

		Correlations					
		DIS 1	DIS 2	DIS 3	DIS 4	DIS 5	DISTOTAL
DIS_1	Pearson Correlation	1	.531**	.631**	.648**	.569**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
DIS_2	Pearson Correlation	.531**	1	.523**	.784**	.628**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
DIS_3	Pearson Correlation	.631**	.523**	1	.653**	.666**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
DIS_4	Pearson Correlation	.648**	.784**	.653**	1	.765**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
DIS_5	Pearson Correlation	.569**	.628**	.666**	.765**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
DISTOTAL	Pearson Correlation	.810**	.811**	.833**	.913**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1.5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (Variabel X3)

		Correlations					
		LING 1	LING 2	LING 3	LING 4	LING 5	LINGTOTAL
LING_1	Pearson Correlation	1	.392*	.436**	.382*	.420**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.012	.005	.015	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40
LING_2	Pearson Correlation	.392*	1	.928**	.897**	.724**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
LING_3	Pearson Correlation	.436**	.928**	1	.888**	.736**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
LING_4	Pearson Correlation	.382*	.897**	.888**	1	.754**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
LING_5	Pearson Correlation	.420**	.724**	.736**	.754**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
LINGTOTAL	Pearson Correlation	.547**	.948**	.952**	.942**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 1.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)

		Correlations					
		KINER 1	KINER 2	KINER 3	KINER 4	KINER 5	TOTAL
KINER 1	Pearson Correlation	1	.699**	.699**	.667**	.600**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINER 2	Pearson Correlation	.699**	1	.706**	.665**	.518**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINER 3	Pearson Correlation	.699**	.706**	1	.665**	.690**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINER 4	Pearson Correlation	.667**	.665**	.665**	1	.617**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINER 5	Pearson Correlation	.600**	.518**	.690**	.617**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.858**	.829**	.883**	.832**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 1.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Nilai r tabel	Status Reliabel
Pengembangan karir (X1)	0,765	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,912	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,890	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 1.8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENG X1	DISIP X2	LING X3	KINER Y
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,8250	20,3500	19,9250	19,9250
	Std. Deviation	2,91668	2,98329	4,09119	3,26903
	Absolute	.139	.147	.182	.144
Most Extreme Differences	Positive	.126	.147	.107	.136
	Negative	-.139	-.114	-.182	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.877	.928	1.153	.909
Asymp. Sig. (2-tailed)		.425	.356	.140	.380

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 1.9. Hasil Uji Multikolinearitas.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,021	3,523		2,277	.029		
1 PENG_X1	-.234	.157	-.209	-1,488	.145	.784	1.276
DISIP_X2	.628	.153	.573	4,116	.000	.794	1.259
LING_X3	.189	.122	.236	1,549	.130	.664	1.506

a. Dependent Variable: KINER_Y

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Tabel 1.10. Hasil Uji Heterokedastisitas.
Metode glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.793	2.196		.361	.720		
1 PENG_X1	.005	.098	.010	.053	.958	.784	1.276
DISIP_X2	.012	.095	.023	.124	.902	.794	1.259
LING_X3	.037	.076	.099	.487	.629	.664	1.506

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Tabel 1.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,021	3,523		2,277	.029
1 PENG_X1	-.234	.157	-.209	-1,488	.145
DISIP_X2	.628	.153	.573	4,116	.000
LING_X3	.189	.122	.236	1,549	.130

a. Dependent Variable: KINER_Y

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 1.12. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,021	3,523		2,277	.029
1 PENG_X1	-.234	.157	-.209	-1,488	.145
DISIP_X2	.628	.153	.573	4,116	.000
LING_X3	.189	.122	.236	1,549	.130

a. Dependent Variable: KINER_Y

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Tabel 1.13. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.399	2,53350

a. Predictors: (Constant), LING_X3, DISIP_X2, PENG_X1

Sumber : Data primer diolah, 2021.

● **19% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 11% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	eprints.unisbank.ac.id Internet	4%
2	media.neliti.com Internet	3%
3	repository.iainpalopo.ac.id Internet	2%
4	Muhammad Hery Santoso, Sidrotun Naim, Suroso Suroso, Magna Anis... Crossref	<1%
5	conference.asia.ac.id Internet	<1%
6	repository.uniba.ac.id Internet	<1%
7	Elza Oktariani Oktariani, Fauziah Afriyani, Emida Emilda. "Pengaruh Lin... Crossref	<1%
8	theses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
9	anzdoc.com Internet	<1%

10	digilib.uinkhas.ac.id Internet	<1%
11	Wina Novriani Ni Made, Yudhaningsih Ni Made, Gede Supraptha I Nyo... Crossref	<1%
12	jim.unisma.ac.id Internet	<1%
13	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
14	sintama.stibsa.ac.id Internet	<1%
15	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	<1%
16	Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, He... Crossref	<1%
17	acopen.umsida.ac.id Internet	<1%
18	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	<1%
19	rekayasasipil.ub.ac.id Internet	<1%
20	digilib.esaunggul.ac.id Internet	<1%
21	eprints.pancabudi.ac.id Internet	<1%

22	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	<1%
23	prosenama.upnjatim.ac.id Internet	<1%
24	repository.stiegici.ac.id Internet	<1%
25	repository.stiesia.ac.id Internet	<1%
26	coursehero.com Internet	<1%
27	123dok.com Internet	<1%
28	Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman. "Pengaruh Kel... Crossref	<1%
29	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati.... Publication	<1%
30	adoc.pub Internet	<1%
31	core.ac.uk Internet	<1%
32	eprints.unmas.ac.id Internet	<1%
33	garuda.kemdikbud.go.id Internet	<1%

34	repository.uinsaizu.ac.id Internet	<1%
35	repository.unmuhjember.ac.id Internet	<1%
36	repository.upbatam.ac.id Internet	<1%
37	repository.upi.edu Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded text blocks
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

journal.stiemb.ac.id	11%
Internet	
researchgate.net	10%
Internet	
journal.stiemb.ac.id	9%
Internet	
repository.stieyapan.ac.id	7%
Internet	
repository.iainpare.ac.id	7%
Internet	
jurnal.dim-unpas.web.id	5%
Internet	

EXCLUDED TEXT BLOCKS

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJADAN DISIPLIN KERJA ...

garuda.kemdikbud.go.id

pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai

eprints.unmas.ac.id

Sumber Daya Manusia ialah asset penting disebuah perusahaan ataupun organisa...
eprints.unmas.ac.id

Pada dasarnya perusahaan mendukung adanyapengembangan karir disana tetapi ...
journal.stmikjayakarta.ac.id

Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semuapek...
s3.amazonaws.com

Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerjapeg...
eprints.unmas.ac.id

Saran
acopen.umsida.ac.id

menguji apakah ada korelasi antar variabelbebas
Roylando P Togatorop, Dyah Aring Hepiana Lestari, Wuryaningsih Dwi Sayekti. "ANALISIS SIKAP, LOYALITA...

residual satu pengamatan ke pengamatan
repository.unhas.ac.id

apabila nilai R2 mendekati 1 makahampir semua
123dok.com

Hafifi, 2018), (Priyono,2018), (Novitasari, 2012), (Abdi & Wahid, 2017
repository.ulb.ac.id

disiplin kerja
Nurhidayati Nurhidayati, Kartika Yuliantari, Sugiyah Sugiyah. "Peranan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhad...

suatu aktivitaspegawai guna
unars.ac.id

terdapat beberapa hal yang dapat berpengaruh pengembangan
123dok.com

pada perusahaan

123dok.com

padaperusahaan.5. Pembimbing dan sponsor = Sponsor sendiri dapat dilihat

123dok.com

Hasibuan disiplin kerja

unars.ac.id

disiplinkerja

eprints.unmas.ac.id

agar tujuan dari perusahaan yang sudah direncanakan dapattercapai

repository.stiegici.ac.id

Efektivitas dan efisiensi = Bagaimana

repository.stiegici.ac.id

pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja

eprints.unmas.ac.id

maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
