



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA ASN STUDI KASUS DI SMK 2 KOTA BIMA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)

ZULBAHRI

Program Pasca Sarjana MSDMA Universitas Terbuka

ARTICLE INFORMATION

Received: 6 November 2020

Revised: 25 Desember 2020

Issued: 4 Januari 2021

Corresponding author: first author

E-mail:

bahribre.zb@gmail.com



DOI:10.38035/JMPIS

Abstrak: Disiplin PNS adalah kemampuan aparatur sipil negara untuk menaati kewajibannya dan menghindari larangan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar dan/atau peraturan resmi. Pengaturan PNS sebagai sumber daya aparatur melalui Manajemen PNS sebagai bagian dari Manajemen ASN, yaitu pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN (Pasal 1 ayat 5 UU ASN). Berdasarkan hasil kajian lieteratur dan hasil temuan awal penulis ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu antara lain gaya kemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, pengembangan Karier, motivasi, kualifikasi, budaya organisasi, kompensasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan faktor lainnya. Tujuan dari penulisan artikel ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja ASN. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah artikel, jurnal, buku-buku yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya bahwa pengembangan karir, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Disiplin Kinerja, Kepuasan Kerja, Kinerja ASN

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Negara Kita Republik Indonesia, berbagai regulasi dan pedoman terkait peningkatan kinerja aparatur negara pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah telah diterbitkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas Undang-Undang No 8

tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian diperkuat dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN yang telah ditetapkan pada 26 April 2019, sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) masuk dalam paradigma baru dengan unsur yang lebih komprehensif dan obyektif. Tidak hanya sebatas kepribadian, tetapi juga kinerja yang sukses dengan standar tertentu. Dengan adanya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai / Sasaran Kinerja Pegawai) diharapkan akan ada peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur masyarakat. Setiap organisasi memiliki tata cara, adat, dan juga regulasi masing-masing, dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu berinteraksi satu sama lain (bersosialisasi), dan cara individu mengatasi masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Keyakinan tersebut dijadikan sebagai asumsi dasar yang mendasari semua program, strategi dan perencanaan kegiatan sehingga menghasilkan nilai yang tinggi karena kegiatan yang dilakukan tidak melanggar apa yang telah diprogramkan, begitu pula sebaliknya. Penyelenggara negara harus memiliki karakteristik tertentu seperti keterampilan dan kecakapan yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang komprehensif, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi. Kinerja yang berkualitas menunjukkan kualitas profesional, sebaliknya kinerja yang rendah menunjukkan kegagalan dalam menghormati profesinya sendiri. Aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara dalam penyelenggaraan program kebangsaan menjadi penanggung jawabnya kualitas kinerja yang rendah menunjukkan kegagalan dalam menghormati profesinya sendiri. Aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara dalam penyelenggaraan program kebangsaan menjadi penanggung jawabnya kualitas kinerja yang rendah menunjukkan kegagalan dalam menghormati profesinya sendiri. Aparatur sipil negara sebagai unsur aparatur negara dalam penyelenggaraan program kebangsaan menjadi penanggung jawabnya

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Disiplin PNS adalah kemampuan aparatur sipil negara untuk menaati kewajibannya dan menghindari larangan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar dan / atau peraturan resmi. Seolah tidak ditaati atau dilanggar, mereka akan diberi hukuman disiplin. Dengan korelasi dengan bekerja, bekerja disiplin adalah keadaan hormat, penghargaan, ketaatan, dan

kepatuhan terhadap aturan yang diperoleh baik tertulis maupun tidak tertulis. Juga mampu menerapkan aturan dan tidak terhindar dari sanksi ketika melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan.

Pengaturan PNS sebagai sumber daya aparatur melalui Manajemen PNS sebagai bagian dari Manajemen ASN, yaitu pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN (Pasal 1 ayat 5 UU ASN). Manajemen PNS adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam memaksimalkan kinerja organisasi. Salah satu aktivitas organisasi untuk memajukan kemampuan pegawainya adalah pengembangan karier pegawai. Pengembangan karier menurut Veithzal Rivai (2003: 290) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2003: 412), bahwa pengembangan karir adalah hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karier individu dan proses manajemen karier institusional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMKN 2 Kota Bima mengeluhkan tentang rendahnya kepuasan kerja para pegawainya. Walaupun mereka sudah diberikan pembagian tugas yang merata dan aturan yang mengikat mereka untuk bekerja dengan maksimal dan pemberian insentif yang sesuai dengan Upah Minimum daerah. Demikian juga pendapat dari beberapa pegawai, mereka mengakui bahwa kepuasan dan kinerja mereka sangat rendah. Hasil temuan awal penulis ada beberapa faktor yang menyebabkan para pegawai mengalami penurunan Kepuasan dan kinerja diantaranya adalah lemahnya kedisiplinan yang diterapkan disekolah, pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, sebagian karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan pihak sekolah belum mencukupi, sehingga para karyawan memilih untuk mencari tambahan penghasilan di luar tempat kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang juga tidak mendukung kepuasan dan kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil kajian lieteratur dan hasil temuan awal penulis ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu antara lain gaya kemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, Pengembangan Karier, motivasi, kualifikasi, budaya organisasi, kompensasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan faktor lainnya.

Dalam artikel ini penulis ingin membahas faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja ASN yaitu : Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan

Kerja (Y1) dan kinerja ASN (Y2), namun tidak semua faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, melainkan hanya sebagian kecil saja yang akan di kaji dan untuk direview.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel literature review paper ini agar lebih fokus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nantinya, yaitu:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja ASN?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN?

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2016:253). Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (2013) karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.

Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Sadili Samsudin (2006,h.133). Dimana pengembangan karier tersebut meliputi berbagai kegiatankegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier (Safri Mangkuprawira,2004,h.188).

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, hal. 107) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

(1) Hubungan pegawai dan organisasi, (2) Personalia pegawai, (3) Faktor eksternal, (4) *Politicking* dalam organisasi, (5) Sistem penghargaan, sedangkan indikator pengembangan karir menurut Rivai (2009, hal. 274-279) yaitu terdiri atas beberapa hal: (1) Prestasi kerja, (2) Eksposur, (3) Jaringan kerja (Net Working), (4) Pengunduran diri, (5) Kesetiaan pada organisasi, (6) Pembimbing dan sponso, (7) Pengalaman internasional.

Beberapa Penelitian terdahulu yaitu (M Harlie, 2012), (M Djamaludin,2009), (M Muspawi,2011), (S.Danim ,2016), (D Wahyuni, 2014), (A Jannah, BT Fitria, E Hadiat, 2014)

(O Fatra, M Magdalena,2020), (S Dahlan,2010), (J Fauziah, J Pongtuluran, M Aziz,2016), (TW Lubis, 2018), (FX Suwanto,2015), (R Bahrial Akbar,2013), (D Juhana, R Ambarsari ,2012), (S Danim, 2012) (R Ritonga,2012).

Dari berbagai definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karier menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karier tiap karyawan tentu antara satu dengan yang lainnya tidak sama karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dimana keberhasilan karier individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai sikap hormat, hormat, dan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mengacu pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan mengakibatkan disiplin yang lemah dan tidak langgeng. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi (Arenofsky, 2017).

Disiplin yang baik pada dasarnya akan tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja, dan realisasi tujuan organisasi. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat menjaga dan menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya, dari disiplin tersebut juga dapat diketahui nilai kinerja karyawannya. Secara umum disiplin kerja dapat dilihat jika karyawan datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh

perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan baik, memiliki semangat kerja yang tinggi (Webb et al., 2013)

Beberapa Penelitian terdahulu yaitu (EM Sutanto, DI Suwondo,2015), (A Susanty, SW Baskoro,2012), (A Setiawan,2013), (A Nurrofi,2012), (E Safitri,2013), (M Harlie,2012), (Z Hidayat, M Taufiq,2012), (RA REZA,2010), (PM Sahangggamu,2015), (N Syafrina,2017), (AC Abdillah, F Wajdi,2011), (R Faslah, MT Savitri,2013), (A Kusnan,2005), (I Wiratama, DK Sintaasih,2013), (JN Liyas, R Primadi,Al-Masraf,2017).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

T. Hani Handoko (2000: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem ilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam

pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya

Beberapa Penelitian terdahulu yaitu (Chadek Novi Charisma dewi Dkk,2018), (Wimpy Mulia,2013), (Geri Surto Sukmono,2020), (Amrozi,2014), (I Wayan Bayu Sandiarta & I Gusti Made Suwandana,2020), (I Gede Sudha Cayana & I ketut Jati,2017), (Putra Arif Simanjuntak,2020), (Rani Mariam,2009),(Mauli Siagian& Wasiman,2020), (Viska Yanti,2020), (Musa Jamaludin,2009), (GA Wijaya, MS Ma'arif, A Sukmawati,2014), (A Dwi Nugroho, K Kunartinah, 2012), M Harlie, 2012), (TAM Engkun,2018).

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kinerja ASN

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Al Mehrzi dan Singh, 2016) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya telah disepakati bersama.

Selanjutnya (Yang et al., 2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja adalah seluruh aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja yang ada di dalam perusahaan. Menurut (Shmailan, 2016) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak independen, tetapi selalu berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat reward yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat individu.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh: a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja,

motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair,2018), (I Wayan Bayu Sandiartha & I Gusti Made Suwandana,2020), (Agus Hery Priatna & Made Subudi,2016), (Wero Juni Diastuti,2014), (Hamsinah Dkk,2017), (Endit Jaloe Prasetyo,dkk,2020), (Abdul Aziz,2020), (Gusti Bagus AriPinatih & A.A.A.Eddy Supriyadinata Gorda,2017), (Faizatur Rohma dkk,2019), (Mauli Siagian& Wasiman,2020), (Viska Yanti,2020, (Dian Riseki Finarty Dkk,2016), (I Gede Sudha Cayana&I ketut Jati,2017), (Putra Arif Simanjuntak,2020), (Chadek Novi Charisma dewi Dkk,2018), (Rani Mariam,2009), (Geri Surto Sukmono,2020), (Muhammad Fauzan Baihaqy,2010), (Komarudin,2018).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah artikel, jurnal, buku-buku yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian (Hadi, 1995: 3). Penelitian yang dilakukannya dengan cara menelaah dan membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis.

Disamping itu dengan menggunakan studi pustaka penulis dapat memperoleh informasi tentang teknik-teknik penelitian yang diharapkan, sehingga pekerjaan peneliti tidak merupakan duplikasi. Disamping itu menganalisis dan menelaah artikel-artikel ilmiah yang bersumber dari Mendeley dan google Scholar. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja ASN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan artikel ini difokuskan pada upaya untuk menganalisis dan membahas beberapa variabel yang berkaitan Pengembangan Karir, Displin, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN berdasarkan study literatur terdahulu yang dianggap relevan.

1. Pengembangan Karir memiliki hubungan dan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin baik penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin baik kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Anoraga (2001) apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya Mangkunegara (2017). Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017)

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama dia bekerja.

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, Siagian (2007, hal. 117), sedangkan menurut Stone dalam Gomez (2007, hal. 213) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi instansi. Jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung pegawai akan loyal terhadap instansi dan kinerja menjadi semakin meningkat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, setiap instansi dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan instansi tersebut.

Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya

program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Vendriana Lisdiani (2017), terdapat pengaruh pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja telah terbukti signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti (Akhwanul Akhmal dkk,2017), (Danu Budi Utomo,2014), (Rachmat Gumelar, 2017) bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir.

2. Pengembangan Karir memiliki hubungan dan Berpengaruh terhadap Kinerja ASN

Menurut Gibson (1996:70, dalam Heny Sidanti 2015:45) mengatakan bahwa “kinerja (performance) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kemudian Gomes menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.”

Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi jika karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada karir pegawai.

Suatu perusahaan atau organisasi agar tetap jaya dan bertahan serta berhasil maka harus memperhatikan sumber daya manusiannya yaitu dengan memberi perhatian dan kesempatan terhadap pengembangan karir pegawai, dengan memperhatikan pengembangan

karir maka akan mendorong pegawai untuk menggali terus kemampuannya. Pengembangan karier sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja karena ingin mencapai tujuan yaitu pengembangan karier. Seperti yang diungkapkan Kusnadi dalam Safitri, (2013) yang mengatakan karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka memiliki motivasi pribadi yang tinggi, setiap motif ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mencapai jenis target tertentu seperti pengembangan karier.

Pengembangan karier merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang. Pengembangan karier bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan karier terhadap pola pengembangan karyawan/ pegawai memiliki implikasi karena karier bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggungjawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar, Alwi (2001). Menurut Nawawi (2001), bahwa pengembangan karier tidak sekedar promosi jabatan/posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja, Distyawaty (2019), Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti (Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih,2019), (Ita Rifiani Permatasari,2016), (Ni Made Candra Megita Atma Negara,2014), (Soffi Rosyidawaty,2018), bahwa adanya pengaruh signifikan Pengembangan Karir secara keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan

3. Disiplin Kerja memiliki hubungan dan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN

Kepuasan kerja merupakan sikap dari pegawai untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan

kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kakerja pegawai dalam mendukung instansinya. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Panoraga, 1955)

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:90) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Gouzali (2006:111) adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sukirman (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki adanya hubungan yang positif. Kedisiplinan karyawan dapat tumbuh apabila memiliki rasa nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik

Herzberg (dalam Muhaimin, 2004) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan udak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa

tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, Mamik (2008) dengan judul “Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Objek penelitian pada perusahaan industry kertas sebanyak tiga perusahaan yaitu PT. Tjiwi, PT.Pakerin, dan PT.Leces yang berada di Jawa timur. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan bagian operasional pada ketiga perusahaan tersebut. Hasil penelitian bahwa kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti (Isnan Masyjui, 2005), (Moch. Fachri Supriyadi 2017), (Siti Choiriyah,2009), Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian bonus prestasi kerja, komisi yang adil, dan asuransi yang layak, dan memperhatikan tingkat ketelitian, tingkat kehadiran, dan tingkat ketepatan waktu karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Disiplin Kerja memiliki hubungan dan Berpengaruh terhadap Kinerja ASN

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup instansi dapat dipertahankan dan tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien

Sastrohadiwiryono (2005:291) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Kemudian, menurut Fathoni (2006:126) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik harus selalu dijaga, bahkan harus

ditingkatkan agar kinerja yang dihasilkan juga lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan teori menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan normanorma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja (Prestasi Kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2002:67).

Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dalam suatu organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku seseorang yang sesuai dengan dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian menurut Siagian (2000:305) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku secara sukarela dan bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin merupakan faktor pengikat kerja yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang. Dengan berpegang pada pengaturan tersebut diharapkan tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi. Karena dengan tata tertib pegawai yang baik, maka semangat meningkat, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur serta mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya disiplin maka pekerjaan yang akan dilakukan sudah terstruktur dan bila terjadi kelalaian atau kesalahan maka dengan adanya disiplin berupa

hukuman, maka akan mengingatkan seorang pegawai untuk lebih baik dalam mencapai kinerja tersebut. Jelaslah ada kaitan antara disiplin dan kinerja dimana untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan disiplin yang baik. Sekarang tinggal bagaimana lagi disiplin itu berjalan dengan baik seiring berjalannya pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja, Alamsyah Yunus (2013), Analisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja menggunakan regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi (*R Square*) sebesar 31,1%. Dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh 31.1% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kemudian Berdasarkan uji-t diperoleh nilai thitung $>$ ttabel yaitu $4,649 > 2,3139$ artinya Disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti (Mardi Astutik, 2016), (Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti,2014), (Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti,2016), (Jeli Nata Liyas,2017) menjelaskan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan Berpengaruh terhadap Kinerja ASN

Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil

Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya, Kreitner dan Kinicki (2001: 224). Pekerjaan

memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, menigukti peratran dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan 4 kerja merupakan variabel tergantung karena dua alasan, yaitu: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi

Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2009:856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja sehingga akan berpengaruh sekali terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

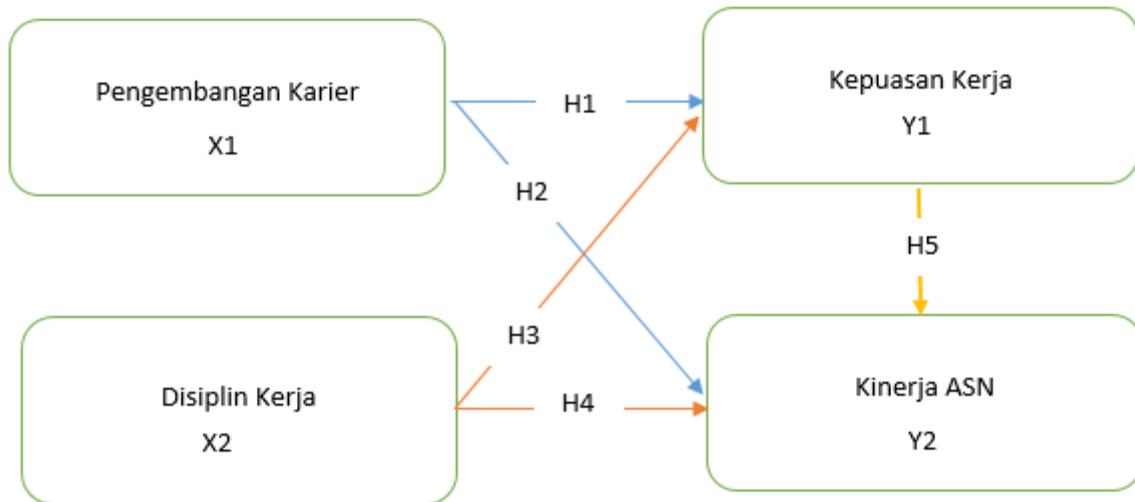
Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Ali Idris dan Kalalinggi (2013) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawaan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sutama dan Stiven, 2014), (Saputra, Bagia, Yulianthini, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

Kerangka Berpikiran

Kerangka konseptual ini sepenuhnya menggambarkan korelasi langsung antara variabel pengembangan karir (X 1) dan disiplin kerja (X 2) menuju kepuasan kerja (Y 1) dan kinerja

ASN (Y 2) ada SMKN 2 Kota Bima, Variabel tersebut adalah variabel laten yang tidak dapat diukur. Oleh karena itu pengukurannya menggunakan indikator yang dapat dilihat pada kerangka konseptual di bawah ini:



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja ASN berdasarkan hasil riset : (A Akhmal, F Laia, RA Sari , 2018) , (S Bahri, YC Nisa,2017), (V Lisdiani, N Ngatno 2017)
- 2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN berdasarkan hasil riset: (R Rahmah, B Semmaila, S Serang,2020), (S Nurvitasari, B Semmaila, 2020),(CP Manurung,2020)
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN berdasarkan hasil riset : (ID Afianto, HN Utami,2017), (MDS Lumentut, LOH Dotulong,2015), (AB Ahmad,2013)
- 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN berdasarkan hasil riset: (D Marlius, A Vebrian,2020), (E Rahayu, M Ajimat ,2018), (CM Onibala, RN Taroreh,2019)

- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN berdasarkan hasil riset : (I Syahputra, J Jufrizen & Maneggio, 2019), (R Rosmaini & H. Tanjung, 2019), (Hermawan & Maneggio, 2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Pengembangan Karir memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN
2. Pengembangan Karir memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja ASN
3. Disiplin Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN
4. Disiplin Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja ASN
5. Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja ASN

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Dapu. Valensia. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. *Jurnal: EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.352-361
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, & Ruri Aditya Sari. (2007). Kepuasan Kerja Karyawan Skripsi, 08, 29–39
- Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Amar, F. dan S. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (Dppka) Kabupaten Tanah Datar, 210Selan,
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76. <https://doi.org/10.24014/jdr.v28i2.5545>
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254949.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Gde Bayu Surya Parwita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD)*, Bali, Indonesia e-mail : gdebayusurya@gmail.com : +6285 333 991 001
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-kepuasan-kerja.html>
- <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/27/hubungan-kepuasan-kerja-dengan-kinerja/>
- <https://www.finansialku.com/kepuasan-kerja-berpengaruh-terhadap-kinerja/>
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus

- Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 6(4), 105–112.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (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.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen sumber daya perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turn Over Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. *Jurnal Psyche*, Vol. 1 No. 1. Desember. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Putra, A. S. (n.d.). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau, 1–13.
- Putri, S. W., Rodhiyah, & Nugraha, H. S. (2015). Diponegoro Journal Of Social And Political Science Tahun 2015, Hal 1-8 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Rahmah, R., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, 3(2), 188–194.
- Razak Abdul, Sarpan. Ramlan, 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *EconJournal (EJ) : International Review of Management and Marketing (IRMM)*, ISSN: 2146-4405 2018, 8(6), 67-71.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sastrohadiwiryo, S. B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara

- Siagian. Sondang.P. 2000. Manajaemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Soelton. Muhammad. 2019. How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal: Volume XXI, Issue 4* pp. 378-385
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana
- Usup, H. (2017). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara, Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(046).
- Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.