

Jurnal Tata Sejuta Vol. 5, No.1, 2019

Jurnal Tata Sejuta STIA MATARAM

http://ejurnalstiamataram.ac.id P-ISSN 2442-9023, E-ISSN 2615-0670

DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa)

Hemmy Fauzan¹ Bahrul Yaman², Eka Rulianti Putri3®

¹ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Info Artikel

Sejarah Artikel: Diterima: 26 Februari

2019

Disetujui: 29 Maret 2019 Dipublikasikan: 7 April

2019

Abstrak

Penelitian ini melihat lebih jauh bagaimana pengaruh atau dampak pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Gratis Dompet Dhuafa (LKC). Masalah yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan adalah karena ketidakpuasan karyawan dengan manajemen LKC Dompet Dhuafa terkait dengan peluang untuk mendapatkan promosi pekerjaan sehingga menyebabkan penyimpangan perilaku karyawan ditempat kerjanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Analisis linier berganda ini digunakan untuk melihat atau mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yang terdiri dari; pengembangan karir dan motivasi, pada variabel dependen yang diwakili oleh kinerja karyawan. Dalam melakukan analisisnya, penelitian ini juga menggunakan perangkat lunak SPSS 16.0 dengan total 54 karyawan dari Lembaga Kesehatan Gratis Dompet Dhuafa (LKC). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; ini ditunjukkan oleh variabel efisiensi dimana pengembangan karir memiliki pengaruh positif sebesar 0,383 dan sig. 0,000 <0,10. Demikian juga motivasi penting untuk kinerja karyawan, ini ditunjukkan oleh variabel efisiensi di mana motivasi memiliki efekpositif 0,212 dan sig. 0,011 <0,10. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karier dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya yaitu 42,7%. Ini juga menunjukkan hasil uji f dengan efisiensi pengembangan karir danvariabel motivasi memiliki efek positif 36.611 dan nilai sig 0,000<0,10.

EFFECTS OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DOMPET DHUAFA FREE HEALTH INSTITUTION (LKC)

Keywords: Career Development, Motivation, Employee'sPerfor mance

Abstract

This study will look further at how the effects or effects of career development and motivation on employee performance at the Dompet Dhuafa Free Health Institution (LKC). The problem that underlies why this research is conducted is because of employee dissatisfaction with the management of LKC Dompet Dhuafa related to the opportunity to get a job promotion so that it causes deviations in employee behaviour at his workplace. The method used in this research uses multiple linear analysis techniques. This multiple linear analysis is used to see or measure the extent of the influence of independent variables consisting of; career development and motivation, on the dependent variable represented by employee performance. In conducting its analysis, this study also uses SPSS 16.0 software with a total of 54 employees from the Dompet Dhuafa Free Health Institution (LKC). The results of this study indicate that career development has a significant influence on employee performance; this is indicated by the efficiency variable where career development has a positive influence of 0.383 and sig. 0,000 <0,10. Likewise important motivation for employee performance, this is indicated by efficiency variables where motivation has a positive effect of 0.212 and sig. 0.011 < 0.10. This study also shows that the relationship between career development and motivation has a simultaneously significant influence on employee performance, based on the results of the test of determination of 0.573 or 57.3%, while other factors influence the remaining 42.7%. This also shows the results of the f test with the efficiency of career development and the motivation variable has a positive effect of 36,611 and a sig value of 0,000 < 0,10.

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

PENDAHULUAN

Salah satu elemen penting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Terkait dengan pentingnya elemen sumber saya manusia tersebut bagi organisasi maka setiap perusahaan harus dapat mengelolanya dengan baik. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan menimbulkan banyak konflik dan gangguan ke dalam perusahaan dalam pencapaian tujuanmya seperti kinerja, pencapaian profit dan sebagainya. Dalam berbagai literatur, ada banyak cara yang ddapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik, salah

Alamat korespondensi:
<u>fauzan.hemmy@gmail.com</u>

satunya adalah dengan melakukan pengembangan karir karyawan dan pemberian motivasi. Kedua hal ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi sebagian besar karyawan, peningkatan karir merupakan hal yang sangat penting bagi mereka dan berusaha untuk dapat mencapai puncak karir yang dapat mereka raih dengan strategi promosi yang ada. Selain dari pengembangan karir salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah terkait dengan pemberian insentif yang sesuai dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Lee, dkk, 2016). Kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Bocciardi, dkk, 2016).

Kecenderungan malas masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menundanunda pekerjaan. Sementara itu belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik (perumahan), dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja (Wahyulianti, 2015).

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD) yang merupakan lembaga non *profit* jejaring Dompet Dhuafa khusus di bidang kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan pada kantor pusat LKC DD yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan bapak Wahyu, beliau adalah manajer di bagian sumber daya manusia (SDM) bahwa meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat diidentifikasikan pula dari adanya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Motivasi karyawan di LKC DD masih cenderung rendah, beberapa karyawan diketahui melakukan penyimpangan. Salah satu cara yang di lakukan pihak manajemen LKC DD untuk menenangkan hati dan pikiran mereka sehingga bisa bekerja lebih baik dan menekan stress kerja adalah dengan mengadakan pengajian bulanan bersama seluruh karyawan LKC DD rutin setiap hari rabu sebulan dua kali, namun masih banyak karyawan yang enggan datang ke acara tersebut. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya permasalahan mengenai motivasi karyawan di LKC DD.

KAJIAN TEORI

Manajemen menurut James Stoner dalam buku Fahmi (2011) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota-anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Terry (2011) manajemen adalah suatu proses yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Hasibuan(2007) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2007) MSDM adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam buku Gibson (1985) pengembangan karir adalah adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan pengembangan karir Menurut Noe, dkk. (2010) diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan Menurut Hasibuan (2007) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan.

Menurut Barry (2002) Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2007), kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting.

Pengembangan Karir
(X1)

H1

Kinerja Karyawan
(Y)

H3

Motivasi (X2)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menguju keterkaitan anatara variabel independen dan variabel dependen mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kinerja pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 54 responden, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini yaitu melakukan interview (wawancara) terbuka dan tidak terstruktur dengan bapak Agung Wahyu selaku manajer SDM LKC DD. Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2015). Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah Studi Kepustakaan, yang berarti

dalam penelitian ini penelitian ini penulis memperoleh data terkait melalui buku-buku kepustakaan, website-website resmi, jurnal-jurnal yang terkait dengan judul penelitian, serta bahan kepustakaan yang terkait dengan judul penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji analisis regresi linear berganda, uji signifikansi parsial atau uji t, uji signifikansi simultan atau uji f), uji keofisien determinasi.

HASIL

Uji Deskriptif

Menurut Ghozali, (2011), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *variance*, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness* (kemencengan distribusi).

Tabel 1. Statistics Descriptive

Pro-								
Descriptive Statistics								
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
Kinerja_Karyawan	54	15	25	1126	20.85	2.460	6.053	
Pengembangan_Karir	54	21	35	1574	29.15	4.035	16.280	
Motivasi	54	30	40	1878	34.78	3.001	9.006	
Valid N (listwise)	54							

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel pengembangan karir memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 21 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 29,25 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyabaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 4,035.

Variabel motivasi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 30 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 34,78 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,001.

Sedangkan variabel Kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 15 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban

sebesar 20,85 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 2,460.

Uji hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), dan motivasi (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Coefficients^a

		ndardized fficients	Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.327	2.645		.880	.383
pengembangan_karir	.383	.060	.628	6.430	.000
motivasi	.212	.080	.258	2.643	.011

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,327 + 0,383X_1 + 0,212X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat diintrepertasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,327. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kinerja karyawan)
- 2) Nilai koefisien X1 sebesar 0,383. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan LKC Dompet Dhuafa adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pengembangan karir semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 3) Nilai koefisien X2 sebesar 0,212. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan LKC Dompet Dhuafa adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.18, jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H₀, sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima dan menolak H_a (Ghozali, 2011).

T-tabel: $t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 54 - 2 - 1) = 2,007$

Tabel 3. Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2.327	2.645		.880	.383
pengembangan_k arir	.383	.060	.628	6.430	.000
Motivasi	.212	.080	.258	2.643	.011

Dependent Variable:

kinerja_karyawan

1) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t pada table 3 diperoleh nilai t hitung variabel pengembangan karir (X1) sebesar 6,430 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LKC Dompet Dhuafa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bianca, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 2,643 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,007. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig 0,004 < 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LKC Dompet Dhuafa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adyarta, dkk. (2016) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan tingginya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Dapat dilihat dari tingginya keiinginan karyawan untuk beprestasi, keinginan untuk mendorong rekan kerja lebih baik, dan keinginan untuk menjalin hubungan yang baik antar karyawan yang terbukti mampu menaikkan kinerja mereka.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t > 0,05 atau fhitung < f tabel, maka Ho diterima.

F tabel = F(k : n-k) = F(2 : 54 - 2) = F(2:52) = 3,18

Tabel 4. ANOVAb

Mod	lel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.102	2	94.551	36.611	.000ª
	Residual	131.713	51	2.583		
	Total	320.815	53			

a. Predictors: (Constant), motivasi,

pengembangan_karir

kinerja_karyawan

Berdasarkan table 4 di atas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 36,611, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Maka dapat diketahui nilai F hitung 36,611 > F tabel 3,18 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan LKC Dompet Dhuafa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pengembagan karir dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Keofisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-varabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768ª	.589	.573	1.607

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan_karir

b. Dependent Variable:

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Tabel 5 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,573 atau 57,3%. ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisi pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Variabel pengembangan karir (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2. Variaebl motivasi (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3. Kedua variabel independen yaitu pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oeh penulis, yaitu:

- a) Pada variabel pengembangan karir faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan LKC DD adalah keterampilan. Pelatihan yang diberikan pihak LKC DD kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya apabila LKC DD dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja karyawan akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu.
- b) Pada variabel motivasi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan LKC DD adalah keinginan untuk kekuasaan, Untuk itu diharapkan pihak LKC DD terus memotivasi para karyawannya agar terus berkeinginan untuk mencapai suatu yang karyawan harapkan, dan juga pihak LKC DD diharapkan dapat membentuk para karyawan agar mempunyai rasa tolong menolong dan kerjasama yang tinggi

- dalam pekerjaannya, karena apabila telah terbentuk hal tersebut akan mampu menjadikan kinerja karyawan yang semakin baik.
- c) Pada variabel kinerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan LKC DD adalah kualitas, kuantitas dan kerjasama. Untuk itu diharapkan pihak LKC DD dapat menciptakan program kerja yang mengutamakan kerja sama tim dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sehingga membuat kinerja karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori- teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyarta, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Quality Product Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening". Jurnal Strategi Bisnis, Volume 25. 2016.
- Barry, Cushway. "Human Resource Management". Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2002.
- Bianca, dkk. "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling".

 Jurnal Teknik Industry, Volume 1, Nomer 4, Hal: 334-340. 2013.
- Bocciardi, dkk. "Career Addaptibility as a Strategic Competence for Career Development". Jurnal Emerald Insight European Journal of Training and Development, Jurnal 41, Nomer 1, Hal: 67-82. 2016.
- Fahmi, Irham. "Manajemen Teori, Kasus dan Solusi". Bandung: Alfabeta. 2011.
- Gibson, James L, et all. "Organization Behaviour, Structure, Processes 5th ed". Texas: Business Publication. 1985.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Terry, Goerge R. dan Leslie W. Rue. "Dasar Dasar Manajemen". Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.
- Lee, dkk. "Quality Of Work Life And Career Development". Jurnal Emerald Insight. 2016.
- Luthans, Fred. "Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia)". Yogyakarta: Andi. 2006.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". Bandung. 2007.
- Noe, Raymond A, dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh". Jakarta: Indeks. 2010.
- Robbins, S dan Coulter, M. "Manajemen Edisi Ke-8". Jakarta: PT Indeks. 2007.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Penerbit Alfabeta. 2014.
- Wahyulianti, Dwi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". E-Jurnal Katalogis, Volume 3, Nomer 9, Hal: 68-77. 2015.
- www.dompetdhuafa.org/about. Diakses pada tanggal 26 maret 2018.