

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

Lentera Crosi Yuniati¹⁾, Burhanudin Ahmad Yani²⁾, Istiqomah³⁾

Fakultas Ekonomi/Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta

E-mail: info@uniba.ac.id

Abstract: *This research discusses about good employee performance which is very fundamental for organizations and companies to reach a common goal, especially during the Covid-19 pandemic. The purpose of this research is to find out whether there is an influence between the variables of Motivation, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance at The Surakarta City Health Office at City Hall simultaneously and partially. This research use quantitative research method. The population in this research include all employee of the Surakarta City Health Office at City Hall which are civil servant totaling 56 employee. Sampling using the Non Probability method using a saturated sample technique. The result of this research are that there is a simultaneous influence between motivation, work discipline, and career development on the performance employee of The Surakarta City Health Office at City Hall during the Covid-19 pandemic, while partially career development during the Covid-19 pandemic has no effect on the performance of the Departement of Health employee Surakarta City Health at City Hall.*

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Career Development*

1. PENDAHULUAN

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

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

Lokasi yang dipilih penulis pada penelitian ini yaitu Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota. Objek yang diteliti merupakan karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Tujuan dilakukan penelitian ini berguna untuk mengetahui adakah masalah mengenai motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa *pandemic covid-19*. Sangat penting dilakukan penelitian ini agar rumusan masalah yang sudah ditetapkan dapat terjawab dengan baik.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

Suyadi Prawirosentono, (2008:2) menginterpretasi bahwa kinerja karyawan (*performance*) merupakan konsekuensi kerja yang dicapai oleh individu atau golongan dalam organisasi sesuai dengan komitmen dan delegasi karyawan di dalam organisasi. Indikator Kinerja yang diinterpretasi oleh Mathis dan Jackson (2006:378) meliputi lima elemen berikut ini:

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

2.2 Motivasi

Motivasi berpangkal dari kegigihan dalam hal kognitif dan fisibel atau kebutuhan yang menyebabkan stimulus dan budi pekerti yang dipusatkan pada sebuah matlamat (Busro, 2018:51). Indikator-indikator untuk menyukat motivasi dalam bekerja menurut (Syahyuti, 2010:63) mencakup aspek sebagai berikut:

- 1) Stimulus dari dalam diri untuk menggapai tujuan,
- 2) Semangat kerja
- 3) Impresi
- 4) Inventivitas

2.3 Disiplin Kerja

Nitisemito, 2011 menginterpretasi bahwa kedisiplinan merupakan satu hal yang memiliki peranan yang fundamental dalam bab manajemen sumber daya manusia, apabila semakin elok disiplin kerja maka semakin optimal hasil yang digapainya. Disiplin kerja merupakan tabiat menghargai, taat dan patuh terhadap kaidah-kaidah yang telah ditetapkan, baik yang tersirat maupun tersurat serta karyawan diharap mampu menjalankannya dan dapat konsekuen dengan hukuman atau sanksi bila melanggar kaidah-kaidah yang telah dibuat dalam organisasi (Siswanto, 2005:275).

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

- 1) Memprioritaskan kehadiran
- 2) Memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien
- 3) Mengutamakan ketrampilan kinerja dengan tanggungjawab

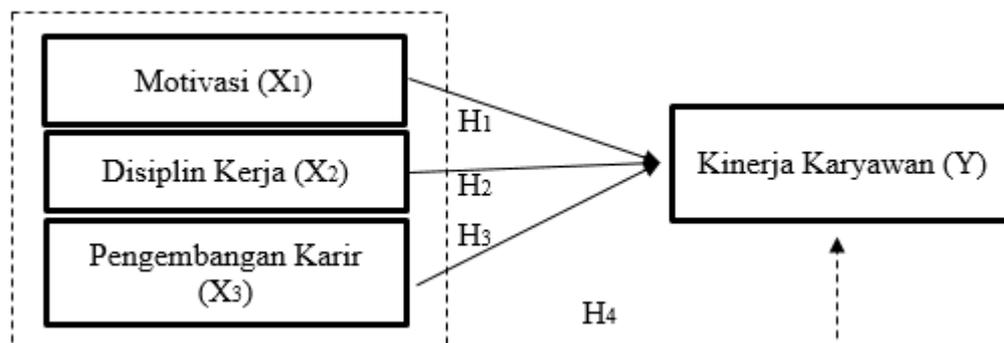
- 4) Konsisten pada jam kerja
- 5) Mempunyai semangat kerja yang baik
- 6) Sopan dalam bertindak
- 7) Mempunyai kreativitas dalam bekerja.

2.4 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan individu oleh individu itu sendiri yang bertujuan untuk memanifestasikan rencana karir pribadi seorang karyawan (Marwansyah, 2014:208). Menurut Handoko dalam Megita (2014) indikator-indikator yang hendaklah dipertimbangan pada bab pengembangan karir yaitu meliputi:

- 1) Pendidikan. Pendidikan merupakan faktor utama dalam berkarir di dalam sebuah organisasi, karena dengan karyawan yang memiliki pendidikan baik akan secara otomatis terbentuk sikap konsisten dalam pekerjaan.
- 2) Pelatihan. Salah satu cara untuk memfasilitasi seorang karyawan dalam organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat pengetahuan, keahlian dan perilaku yang lebih baik.
- 3) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan bagian dari proses pembentukan intelektual dan kapabilitas.

2.5 Kerangka Konseptual



Variabel Independen

X1: Motivasi

X2: Disiplin Kerja

X3: Pengembangan Karir

Variabel Dependen

Y: Kinerja Karyawan

Keterangan:

- > : Pengaruh masing-masing variabel
-----> : Pengaruh variabel secara simultan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode ini berfungsi untuk memahami apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir di masa *pandemic covid-19* pada kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balai Kota dengan mengolah data yang sudah didapat dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 25. Uji penelitian yang digunakan yakni analisis statistik linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 56 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang merupakan karyawan Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel setiap unsur atau anggota populasi yang terpilih menjadi sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama (Sugiyono, 2010:120-121). Sampel yang diambil penulis diambil secara keseluruhan dari total populasi yakni 56 karyawan yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan wawancara pada salah satu karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota, observasi di lingkungan kerja, dan membagikan kuisisioner kepada responden.

3.4 Model dan Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan dengan rumus berikut:

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

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Pengembangan Karir

β₁ = Koefisien regresi variabel X₁, Motivasi

β₂ = Koefisien regresi variabel X₂, Disiplin Kerja

β₃ = Koefisien regresi variabel X₃, Pengembangan Karir

e = Error of term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat SPSS versi 25 pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0,2136	0,3052
Motivasi	0,530	0,109
Disiplin Kerja	0,364	0,104
Pengembangan Karir	0,042	0,064

Sumber: Analisis data primer, 2021

Hasil pada tabel di atas dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,2136 + 0,530X_1 + 0,364 X_2 + 0,042 X_3 + e$$

2.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2.2
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,699	3	120,233	63,063	0,000
	Residual	99,140	52	1,907		
	Total	459,839	55			

Sumber: Analisis data primer, 2021

Dari hasil analisis uji F dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 63,063. Syarat uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,063 > 2,78$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota di masa *pandemic* covid-19.

2.3 Hasil Analisis Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2.3
Hasil Uji t

Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
Constant	2,316	0,700	0,487	
Motivasi	0,530	4,869	0,000	H_0 ditolak
Disiplin Kerja	0,364	3,507	0,001	H_0 ditolak
Pengembangan Karir	0,042	0,663	0,510	H_0 diterima

Sumber: Analisis data primer, 2021

Dari hasil analisis uji *t* dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa *pandemic* covid-19, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa *pandemic* covid-19.

2.4 Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 2.4
Hasil Uji Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square
0,886	0,784	0,772

Sumber: Analisis data primer, 2021

Berdasarkan hasil diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,772 atau 77,2% yang berarti bahwa variasi variabel bebas yaitu Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) secara simultan dapat menjelaskan sebesar 77,2% terhadap variasi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sementara untuk sisa kontribusi variabel sebesar 22,8% yang merupakan variabel lain di luar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa *pandemic* covid-19.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa *pandemic* covid-19.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa *pandemic* covid-19.
4. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota pada masa *pandemic* covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.*
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harlie. M. (2010). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi.*
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resource Management. Terjemahan. Edisi*

Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Megita, 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014". *Jurnal Manajemen*.

Mochklas, M., dan Mahardhika, B. W. (2018). "Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) Effect of Work Discipline, Career Development, Work Motivation and Work Load on the Loyalty of Women Workers in South Korea Companies".

Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rialmi, Z. (2020). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan".

Sidarman dan Suci. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekda Kabupaten Konawe". *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Siswanto, H. B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Soelton, M. (2018). "How Culture Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management".

Suwanto H, dan Priansa J, Donni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.