

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA
SELATAN**



Oleh :

**INDAH SUSANTI
19.110.008**

Manajemen SDM

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“kesuksesan tidak akan bertahan lama jika dicapai dengan jalan pintas”

Sujud syukur kusembahkan kepadaMu **Ya ALLAH SWT**, tuhan Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman,dan bersabar.

Kepada Kedua Orang Tua saya, saya sangat berterimah kasih atas apa yang diberikannya kepada saya serta, yang sudah memberikan saya semangat, mendukung keputusan yang saya pilih dan mengarahkan saya untuk jadi orang yang lebih baik dari sebelumnya.

Kepada Diri Sendiri, terima kasih sudah sabar dan tetap bertahan hingga akhir. Aku bangga padamu😊

Kepada kakakku Nirmala sari, dan sepupu lainnya, terima kasih sudah memberikan masukan dan motivasi untuk tetap betahan serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Kepada M.Aldi Pratama , terima kasih telah menemani saya selama membuat skripsi ini dan sebagai pendengar keluhan saya serta memberikan saya asupan cemilan juga.

Kepada Rekan kerja, terima kasih telah memberikan saya dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan semampu saya, serta mempermudah kegiatan saya selama bekerja, Terimah kasih untuk semangatnya

Kepada dosen-dosen pembimbing saya, terima kasih atas sabar nya menghadapi sikap dan perlakuan saya ketika bimbingan maupun diluar dari itu. Maaf bila ada kesalahan yang saya perbuat sehingga membuat bapak ibuk dosen merasa kurang nyaman.

Kepada Bapak Dr.H.Ahmad Rizali,MA, Selaku Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Terima kasih atas dukungannya untuk memperbolehkan saya untuk tetap fokus kuliah dan memberikan saya semangat untuk mengejar Gelar Sarjana ini.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Prov.Sumsel. Jumlah responden untuk dijadikan sampel sebanyak 48 orang yang merupakan karyawan dari Dinas Perdagangan Prov.Sumsel Tahapan analisis statistik digunakan untuk menguji validitas variabel, mengukur reabilitas , dan menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil uji validitas menunjukkan adanya hubunga yang signifikan anatara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Hasil ini meidentifikasi bahwa pengembangan karir itu dapat mempengaruhi terutama untuk dapat memotivasi karyawannya.dan lingkungan kerja yang baik pula dapat membuat karyawan menjadi nyaman untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kerja sehingga mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Kata kunci: pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
LEMBAR PERNYATAAN.....	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	
ABSTRAK.....	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1.Motivasi Kerja.....	7
2.1.1.1. Pengertian Motivasi.....	7
2.1.1.2. Aspek dan Tujuan Motivasi.....	9
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	9
2.1.1.4. Indikator-indikator Motivasi kerja.....	10

2.1.2. Pengembangan Karir.....	17
2.1.2.1.Pengertian Pengembangan karir.....	17
2.1.2.2.Tujuan Pengembangan Karir.....	19
2.1.2.3.Indikator pengembangan Karir.....	20
2.1.3.Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.1.Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.2.Jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.3.Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.2.Penelitian Sebelumnya.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Operasional Variabel.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Data Yang diperlukan.....	43
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7 Analisis Data dan Teknik Analisis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Dinas Perdagangan Prov.Sumsel.....	50
4.1.1 Sejarah Instansi.....	50
4.1.2 Identitas Instansi.....	50
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Perdagangan	56

4.2 Hasil Penelitian.....	58
4.2.1 karakteristik Responden.....	58
4.2.1.1 tingkat Pendidikan responden.....	58
4.2.1.2 Jenis Kelamin.....	59
4.2.1.3 Usia respondden.....	59
4.2.1.4 Masa Kerja responden.....	60
4.2.2 distribusi Jawaban Responden.....	60
4.2.2.1.variabel pengembangan karir.....	60
4.2.2.2.variabel lingkungan kerja.....	61
4.2.2.3 variabel motivasi kerja.....	63
4.3 ANALISIS DATA.....	64
4.4 PEMBAHASAN.....	69
4.3.1 Analisis pengembangan karir terhadap motivasi.....	69
4.3.2 Analisis lingkungan kerja terhadap motivasi.....	70
4.3.3 Analisis pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 KESIMPULAN	72
5.2 SARAN.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 definisi operasional.....	41
Tabel 3.2 populasi	42
Tabel 4.1 skala likert	58
Tabel 4.2 karakteristik pendidikan.....	58
Tabel 4.3 karakteristik jenis kelamin.....	59
Tabel 4.4 karakteristik usia	59
Tabel 4.5 masa kerja.....	60
Tabel 4.6 jawaban responden pengembangan karir	60
Tabel 4.7.jawaban responden lingkungan kerja.....	61
Tabel 4.8 jawaban responden motivasi kerja.....	63
Tabel 4.9..hasil uji validitas pengembangan karir.....	64
Tabel 4.10 hasil uji validitas lingkungan kerja	65
Tabel 4.11 hasil uji validitas motivasi kerja.....	65
Tabel 4.12 hasil uji reabilitas	66
Tabel 4.13 uji koefisien determinasi r^2	67
Tabel 4.14 hasil uji regresi berganda	67
Tabel 4.15 hasil uji simultan	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir.....	39
Gambar 3.2 ilustrasi garis regresi.....	48
Gambar 4.1 Gedung Dinas Perdagangan Prov.SumSel.....	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan berusaha melakukan upaya yang berfokus pada faktor yang memberikan kepuasan bagi sumber daya karyawan yang akan memberikan pengaruhnya kepada peningkatan kinerja. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai pondasi awal proses untuk peningkatan produktivitas kerja para karyawan.

Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat menguntungkan organisasi. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, kualitas sumberdaya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut.

Dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia semakin penting terhadap setiap kegiatan kepegawaian untuk membentuk sumber daya manusia yang handal sehingga mampu memberikan kontribusi pengembangan dan kemajuan bagi organisasi pemerintahan. Upaya yang dapat dilakukan pihak organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan baik yang dijalin antara seorang individu dan organisasi, dengan memberikan jaminan arah karir yang bagus pada karyawan akan menciptakan rasa gembira, senang para karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 3-4) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu instansi pemerintah di provinsi Sumatera Selatan yaitu Dinas Perdagangan.

Upaya untuk membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan akan meningkatnya motivasi kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan

kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu.

Karir berhubungan dengan kepuasan individu di organisasi. Seseorang yang merasa memperoleh jaminan karir akan merasa puas dan bekerja secara sungguh-sungguh. Pengembangan karir sendiri diperoleh melalui proses pembelajaran saat bekerja. Saat karyawan puas atas pekerjaan yang didapat akan menimbulkan intensif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka untuk meraih prestasi kerja yang bagus dan meningkatkan kemampuan kerja mereka agar dapat menentukan arah karir serta mendapatkan tempat di organisasi tersebut.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi

Menurut Sedarmayanti (2017:468) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka

tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Sejalan dengan sistem merit yang diamanatkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa pengelolaan kepegawaian harus menekankan pada kesesuaian antara kebutuhan organisasi, jabatan, dan kompetensi, serta kebutuhan pegawai yang pada akhirnya diharapkan berdampak positif terhadap kinerja dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS yang profesional dapat diwujudkan antara lain melalui pengembangan karir mereka. Pengembangan karir sebagai salah satu pemenuhan kebutuhan pegawai, harus dikelola dengan baik berdasarkan sistem merit yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir menurut Dubrin (2013), adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir pada dasarnya merupakan pengelolaan mengenai bagaimana seseorang tumbuh dan berkembang dalam karir mereka yang juga sekaligus mempertimbangkan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir dapat membantu menyediakan feedback bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja lebih inovatif. Selain itu, para pegawai yang puas dengan pengembangan karirnya, mereka juga dapat meningkat kepuasan kerjanya yang kemudian akan mengarah pada perilaku kerja yang positif (Shipton et al., 2006).

Dinas perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah perangkat daerah yang

terbentuk bersamaan dengan ditetapkannya peraturan daerah nomor 14 tahun 2016 tentang pembentukan dan penyusunan perangkat daerah provinsi sumatera selatan. Memiliki visi dan misi yang jelas tentang pelayan publik terhadap masyarakat, sistem kerja dari Dinas perdagangan itu sendiri adalah pengawasan barang beredar di pasar tradisional maupun internasional. Tentang harga, pasokan barang yang ada di daerah yang ingin disalurkan oleh distributor untuk diperjual belikan ke pasar pasar. Namun sekarang pada saat ini sumber manusia nya kurang melakukan apa yang sesuai dengan kebijakan masing-masing sehingga banyak perdebatan untuk melakukan tugas namun terhalang akan kebijakan atasan yang mementingkan sumber daya tertentu. Hal itulah yang mempengaruhi perkembangan karir dari staf dan pegawai yang ada di instansi tersebut, selain itu lingkungan kerja yang nyaman namun kurangnya motivasi sumber daya untuk lebih memahami sistem kerja sesuai tupoksinya. Fenomena ini yang membuat saya tertarik untuk menelitinya agar dapat diketahui berpengaruh perkembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi dari pegawai itu sendiri. Disini saya menggunakan sistem kuesioner untuk mengetahui pendapat dari 97 pegawai yang ada di dinas perdagangan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?

3. Adakah pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?

Masalah di atas, maka permasalahan pada peniltian ini adanya kurangnya motivasi untuk pengembangan SDM nya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Perdagangan Prov.SumSel
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi pada pegawai Dinas Perdagangan Prov.SumSel
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharpkan akan memberikan manfaat kepada semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang pengaruh jaminan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perdagangan Prov.SumSel

2. Bagi perusahaan Dinas Perdagangan Prov.SumSel

Diharapkan menjadi masukan dalam mengambil kebijakan mengenai jaminan karir dan memotivasi karyawan.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen tentang bagaimana pengaruh perkembangan karir dan motivasi kerja pada Dinas Perdagangan Prov.Sumsel

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 kesimpulan

Untuk memperoleh pengertian yang komprehensif dan integral terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mencoba membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel pengembangan karir (X^1) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} yang ditetapkan (0,3120) untuk kedua variabel tersebut. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel tersebut valid dan memiliki hubungan yang signifikan
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,702. Koefisien ini dinyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir dengan motivasi kerja, jika semakin baik pengembangan karir yang dimiliki seorang pegawai maka dapat meningkatkan Motivasi kerja sebesar 0,702
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,014. koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, jika semakin baik lingkungan kerja maka motivasi yang didapat akan meningkat sebesar 0,014.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Dinas Perdagangan Prov.Sumsel. yang menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh 11,766 dengan tingkat signifikansi 0.000^b. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F tabel 3.2519 maka H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Perdagangan Prov.Sumsel. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja yang baik maka menghasilkan motivasi yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan instansi maka semakin membaik pula kinerja pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan di Dinas Perdagangan Prov.Sumsel. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk pengembangan karir karyawannya harus lebih diperhatikan lagi karna tanpa adanya motivasi bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kinerjanya, sehingga jika karyawan mendapatkan motivasi penuh dapat memenuhi tujuan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan lebih terarahkan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya dalam aspek pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2015. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Jakarta.: Penerbit Liberty.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18(1):9–15.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ke tiga. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Imbrani, Hari. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sailan Industries Bandung)." *Syntax Idea* 1(6):1–33.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta.: Rajawali pers.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustakim, Senen. 2020. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 6(1):21–28. doi: <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.713>.
- Notoatmodjo. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Rineka Cipta,.

- Onjoro, V. 2015. "Leadership Motivation and Mentoring Can Improve Efficiency of a Classroom Teacher and Workers in Institutions." *Journal of Education and Practice* 5(15):1–15.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, and Ika Ruhana. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)." *JJurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 14(2):84429.
- Priyantoro, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: PT. Bumi Kirta.
- Putro, Guntur Suryo, and Arifiany Sahban. 2019. "PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SULSELRABAR MAKASSAR." *Competitiveness* 8(1):163–73.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pe. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Farita Dian Sofa. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Management and Business Review* 2(1):41–49. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24.
- Samsudin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Strategik*,. keenam. Jakarta.: Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, and Greis M. Sendow. 2015. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado.” *Jurnal EMBA* 3(3):683–94.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Center for Academic Publishing Service.
- Sutjito dan Kosasih. 2019. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta,.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.: Rajawali Press.

LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI
DINAS PERDAGANGAN PROV. SUMSEL

Kepada Yth.,

Calon Responden

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswi Universitas Palembang, Program Studi Manajemen:

Nama : Indah Susanti

NIM :19.110.008

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) saya, saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi dengan lengkap kuesioner terkait penelitian skripsi saya. Topik dari kuesioner ini adalah **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGA PROV.SUMSEL”**. Data dari kuesioner tersebut akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini, besar harapan saya agar mendapat bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Mohon maaf apabila ada kesalahan kata atau kesalahan dalam penulisan. Atas perhatiannya dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

INDAH SUSANTI

A. DATA RESPONDEN

Jawablah pernyataan berikut dengan mengisi jawaban berikan tanda silang(X) pada kotak di bawah ini:

1. Nama :
2. Jenis kelamin: laki-laki perempuan
3. Usia:
4. Masa Kerja:
5. Pendidikan:

Petunjuk pengisian

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Ragu-Ragu

4= Setuju

5= Sangat Setuju

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Motivasi						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya berusaha akan bekerja dengan baik , memiliki keinginan kuat untuk setia kepada perusahaan					
2	Saya akan bekerja dan berusaha berkomitmen terhadap perusahaan					
3	Saya merasakan kepuasan bekerja di perusahaan dan memilki harapan yang baik di kemudian hari					
4	Saya berusaha tidak akan pindah kerja ke perusahaan lain					
Pengembangan karir						
5	Saya merasa perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada semua karyawan					
6	Saya merasa atasan peduli kepada bawahan					
7	Saya merasa perusahaan memberikan informasi yang lengkap tentang karir ke depan					
8	Saya merasa dapat meminta promosi kepada atasan jika kerja saya baik					
9	Saya merasa puas kerja di perusahaan					
Lingkungan Kerja						
10	Saya merasa penerangan di tempat kerja cukup baik					
11	Saya merasa suhu udara di tempat kerja baik					
12	Saya merasakelembaban di tempat kerja baik					
13	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja baik					
14	Saya merasa tingkat kebisingan di tempat kerja baik					

15	Saya merasa hubungan sesama karyawan di tempat kerja baik					
16	Saya merasa dekorasi di tempat kerja baik					
17	Saya merasa ada nuansa musik yang baik di tempat kerja					
18	Saya merasa nyaman di tempat kerja					

Jawaban Responden Variabel Motivasi

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	3	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	3	2	19
4	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	4	3	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	3	4	19
13	5	4	4	3	4	20
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	3	4	19
19	4	4	4	4	3	19
20	5	5	4	4	3	21
21	4	4	4	3	4	19
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	5	4	4	22
24	4	4	3	4	4	19
25	5	5	5	4	4	23
26	4	5	5	4	3	21
27	4	4	3	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	5	4	4	21
30	4	5	5	4	4	22
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	4	4	4	22
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	4	4	23
35	5	5	5	3	4	22
36	4	4	5	4	5	22
37	5	5	5	5	3	23
38	4	4	5	4	3	20
39	4	4	4	3	3	18
40	5	5	5	4	4	23
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	5	4	24

43	4	4	4	3	4	19
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	5	4	4	21
46	4	5	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	4	4	23

Jawaban Responden Pengembangan Karir

Respon	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	3	3	4	14
2	4	4	3	5	16
3	4	3	3	3	13
4	4	4	5	5	18
5	4	3	4	4	15
6	3	3	3	4	13
7	4	4	4	4	16
8	4	4	3	5	16
9	4	4	4	4	16
10	3	3	3	4	13
11	4	3	4	4	15
12	3	4	4	4	15
13	3	3	4	4	14
14	5	4	2	4	15
15	4	4	4	4	16
16	4	4	3	4	15
17	5	5	5	5	20
18	4	4	3	3	14
19	5	4	3	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	3	4	5	16
22	5	5	5	4	19
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	3	12
27	4	4	4	3	15
28	5	4	4	4	17
29	4	4	4	3	15
30	4	4	4	4	16
31	5	3	3	4	15
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16

25	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
26	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	3	2	3	32
28	4	5	4	4	4	4	3	3	4	35
29	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
31	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
34	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
36	4	4	3	4	3	4	3	2	4	31
37	4	4	4	4	3	3	2	2	3	29
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
39	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
41	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
42	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
43	4	4	4	5	3	3	3	3	4	33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
46	3	4	3	4	3	4	3	3	4	31
47	4	4	4	4	3	5	3	3	5	35
48	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.692**	.731**	.439**	.544**	.549**	0,234	0,038	.389**	.685**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,110	0,797	0,006	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.692**	1	.669**	.650**	.676**	.647**	0,191	0,087	.410**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,193	0,556	0,004	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.731**	.669**	1	.615**	.678**	.631**	.363*	0,209	.430**	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,011	0,155	0,002	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.439**	.650**	.615**	1	.577**	.521**	.358*	0,165	.419**	.720**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000	0,012	0,263	0,003	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.544**	.676**	.678**	.577**	1	.555**	.598**	0,257	.430**	.837**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,078	0,002	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.549**	.647**	.631**	.521**	.555**	1	0,271	0,146	.516**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,063	0,322	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	0,234	0,191	.363*	.358*	.598**	0,271	1	.500**	.478**	.657**
	Sig. (2-tailed)	0,110	0,193	0,011	0,012	0,000	0,063		0,000	0,001	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	0,038	0,087	0,209	0,165	0,257	0,146	.500**	1	0,269	.487**
	Sig. (2-tailed)	0,797	0,556	0,155	0,263	0,078	0,322	0,000		0,064	0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	.389**	.410**	.430**	.419**	.430**	.516**	.478**	0,269	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,004	0,002	0,003	0,002	0,000	0,001	0,064		0,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.685**	.757**	.813**	.720**	.837**	.743**	.657**	.487**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,860	9

Lampiran Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas Variable Motivasi

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.678**	.505**	.398**	0,093	.714**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,005	0,529	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.678**	1	.580**	.422**	0,110	.749**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,003	0,456	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.505**	.580**	1	.519**	0,271	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,063	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.398**	.422**	.519**	1	.360*	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,003	0,000		0,012	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	0,093	0,110	0,271	.360*	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	0,529	0,456	0,063	0,012		0,000
	N	48	48	48	48	48	48

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,757	5

Lampiran Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Variable Pengembangan Karir

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.569**	0,254	.360*	.725**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,081	0,012	0,000
	N	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.569**	1	.543**	.357*	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,013	0,000
	N	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	0,254	.543**	1	.373**	.748**
	Sig. (2-tailed)	0,081	0,000		0,009	0,000
	N	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.360*	.357*	.373**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,013	0,009		0,000
	N	48	48	48	48	48

pengembangan karir	Pearson Correlation	.725**	.826**	.748**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48

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

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

Correlations

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,732	4

Lampiran Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	0,343	0,314	1,689

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Lingkungan kerja

Lampiran Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,839	3,071		3,204	0,002
	Lingkungan kerja	0,014	0,070	0,025	0,204	0,839
	pengembangan karir	0,702	0,148	0,581	4,738	0,000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Lampiran Uji Statistic Fiser (Uji Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,121	2	33,561	11,766	.000 ^b
	Residual	128,358	45	2,852		
	Total	195,479	47			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Lingkungan kerja

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INDAH SUSANTI
NIM : 19110008
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SDM
Judul Proposal Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Prov.Sumsel**



an dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I:

Dra. HJ. TRI FATRIE F, M.Si

Pembimbing II:

RUSMA RIZAL, SE, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Nenny Octarinie, SE, MM

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah susanti
NIM : 19 110 008
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia Menyatakan
dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap
Motivasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Prov.SumSel ”**

Pembimbing :

Ketua : Dra.Hj.Trie Fatrie F , M.Si

Anggota : Rusma Rizal, SE., M.Si

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan. Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikisi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2023

Pembuat pernyataan,



Indah Susanti
NIM.19110008



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Izin Penyelenggara Nomor : 9857/D/T/K-II/2011

Status Terakreditasi B No : 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Dharmapala No. 1 A Bukit Besar Palembang (30139) Telp.(0711) 440970 E-mail : ekonomi.unpal@yahoo.com

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
NOMOR: 007/SK/FE-UNPAL/VII/2023

TENTANG
TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI MAHASISWA
PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PALEMBANG

- Memperhatikan : Surat permohonan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Nomor 003/433.01/Q/PSM/VII/2023 tanggal 5 Juli 2023, perihal Pengujian Skripsi.
- Menimbang : a. Bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang akan menyelesaikan studinya harus menempuh ujian skripsi.
b. Bahwa untuk ujian tersebut perlu ditetapkan dan diangkat tim pengujian skripsi.
c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut diatas dipandang perlu untuk menerbitkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya.
- Mengingat : 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012
3 Peraturan Pemerintah Nomor: 17 Tahun 2010
4 Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010
5 SK BAN-PT Nomor: 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019
6 SK Rektor Universitas Palembang Nomor: 484/433.01/Q/VII/2023
- Menetapkan Pertama : Membentuk **Tim Pengujian Skripsi Kelompok A** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang dan personalianya sebagai berikut:
- K e t u a** : Dra. Hj. Tri Fatrie F, M.Si
A n g g o t a : Agussalim, SE, M.Si
: Nenny Octarinie, SE, MM
N o t u l e n : RM. Andri Avianto, SE
- Untuk menguji mahasiswa :
N a m a : Indah Susanti
N I M : 19110008
- Ujian akan dilaksanakan pada :
H a r i / T a n g g a l : Sabtu, 15 Juli 2023
W a k t u : 08.00 WIB - Selesai
P a k a i a n : Pria (Celana Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam) Jaket Almamater.
Wanita (Rok Hitam, Baju Putih, Dasi Hitam, Jilbab Hitam) Jaket Almamater.
- Kedua : Tim Pengujian yang tersebut pada butir a bertanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya, jika dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di : Palembang
Pada tanggal : 10 Juli 2023

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang.



Tembusan disampaikan kepada Yth.
1 Rektor Universitas Palembang
2 Pembantu Dekan I
3 Yang bersangkutan
4 Arsip.



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel

Nama Mahasiswa : Indah Susanti

No. Induk Mahasiswa : 19110008

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Tri Fatrie F, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1.		-Penggantian Judul	Menambah variabel	
2.		Perbaikan rumusan masalah	Harus lebih detail, sesuai dgn judul yg di ambil	
3.		Tata cara penulisan	Penulisan sesuai dgn Buku Pedoman	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL

Judul : Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumsel

Nama Mahasiswa : Indah Susanti

No. Induk Mahasiswa : 19110008

Dosen Pembimbing : Rusma Rizal, SE, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1		Penulisan Judul	nama Varighe	
2		penulisan sitasi	- foto tulis - perbaiki leni	
3		Penulisan	- foto tulis - Mendeleter	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
Nama Mahasiswa : Indah Susanti
No. Induk Mahasiswa : 19110008
Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Tri Fatmie F, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
		BAB I.	SEMPURNAKAN KEMBALI PERUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN PENELITIAN	
		BAB II	SETIAP KUTIPATAN HARUS DIBUAT LEBIH LENGKAP SUMBERNYA, THN & HALAMANNYA	
		BAB III	PERBAIKI MENGENAI HASIL PENELITIAN & PEMBAHASANNYA	
		BAB IV & V	PERBAIKI	
		BAB I / BAB V	ACC : SIKIP DIJIKKAN	

Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
Nama Mahasiswa : Indah Susanti
No. Induk Mahasiswa : 19110008
Dosen Pembimbing : Rusma Rizal, SE, M.Si



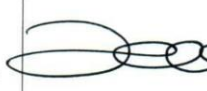
No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
1			Perbaiki text tulis	
2			Perbaiki Daftar pust	
3			Perbaiki pembahasan	
4			Perbaiki Pembahasan	
5			Ace Bab I, II, III, IV, V Lampir Ura	


Keterangan:

- 1 Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- 2 Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi

**BUKTI PERSETUJUAN MATERI PERBAIKAN UJIAN
SEMINAR SKRIPSI**

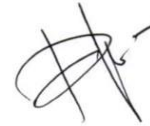
Nama : Indah Susanti
 NIM : 19 110 008
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir dan lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Prov.Sumsel**

No.	Dosen penguji	Materi Perbaikan	Tanda Tangan/ Tanggal
1	Ketua Penguji (Pembimbing I): Dra. Hj. Tri Fatmie F, M.Si	1. Social itu apa? 2. Apa yang dimaksud dengan pengembangan karir? 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja ditempat penelitian anda? 4. Apa itu POAC ? 5. Kenapa dibutuhkan POAC?	 TRI FATMIE F.
2	Pembimbing II: Rusma Rizal, SE., M.Si		
3	Penguji: Neny Octarinie,SE,MM	1. Apa itu karir? 2. Apa hasil dari penelitian anda 3. Pengaruh pengembangan karir, apa berpengaruh? 4. Berapa jumlah sampel? 5. Populasinya berapa? 6. Hasil penelitian dari anda gimana? 7. Apa itu uji validitas?	

4	Penguji: Agussalim,SE,M.Si	<ol style="list-style-type: none">1. Apa itu lingkungan kerja?2. Apa itu pengembangan kerja?3. Motivasi itu apa?4. Teori motivasi itu apa?	
---	-------------------------------	---	---

Palembang, Juli 2023

Ketua Program Studi,



Rusma Rizal, SE., M.Si