

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MESUJI

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HEALTH OFFICE OF MESUJI DISTRICT

Idrus Irham¹, Hazairin Habe²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: idrus.nanda@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh pengembangan karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 27 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 74%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji dengan tingkat pengaruh sebesar 58,5%. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji dengan tingkat pengaruh sebesar 76%.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja, Regresi

Abstract

The phenomenon that occurs in the Health Office of Mesuji Regency, that employee career development has not received serious attention, this can be seen from the lack of encouragement for employees to develop abilities with the aim of achieving a certain career. On the other hand, employees are less aware of the importance of career development efforts, because they believe that an employee's career is largely determined by the policies of their superiors. The purpose of this study is to determine: 1. The influence of career development on employee performance 2. The influence of work motivation on employee performance 3. The influence of career development and work motivation together on employee performance at the Mesuji Regency Health Office. This study uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 27 respondents. Based on the results of the data analysis, the following hypothesis answers were found; There is an influence of Career Development (X_1) on Employee Performance (Y) at the Mesuji Regency Health Office, with an influence level (R-square) of 74%. There is an influence of Work Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) at the Mesuji Regency Health Office with an influence level of 58.5%. There is an influence of Career Development and Work Motivation together on Employee Performance at the Mesuji District Health Office, with an influence level of 76%.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Performance, Regression

PENDAHULUAN

Perubahan di dunia yang mempengaruhi semua pegawai juga akan mempengaruhi individu di dalamnya. Setiap bagian dari pegawai harus mencapai tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan. Mengingat unsur sumber daya manusia (SDM) yang mengawasi atau mengarahkan sumber daya lainnya, maka bagian terpenting dari prestasi kerja tergantung pada unsur tersebut. Oleh karena itu, sebagai komponen manusia dari suatu pegawai, semua pegawai harus termotivasi oleh kinerjanya. Pegawai menurut (Gibson *et al.*, 2012) adalah suatu wadah yang memungkinkan masyarakat meraih hasil yang tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh dua orang atau lebih dimana dapat dilakukan penilaian hasil kerja secara simultan tentang mutu hasil pekerjaan.

Para ahli manajemen dalam kajian sumber daya manusia sependapat bahwa terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain adalah faktor pengembangan karir dan motivasi kerja yang berjalan di dalam pegawai. Kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan mampu mewujudkan tujuan pegawai dan kinerja pegawai secara maksimal, dan sebaliknya tujuan pegawai sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk itu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Sebagai penggerak utama pegawai

atau instansi pemerintah, kualitas pegawai yang ada di dalam pegawai harus selalu diperhatikan. Perhatian yang diberikan berupa meningkatkan motivasi pegawai dengan mengadakan pengembangan karir bagi pegawai. Selain meningkatkan kinerja pegawai, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut (Nawawi, 2016) pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Seiring kebutuhan perkembangan suatu pegawai, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu pegawai tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharap ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Semakin baik penerapan pengembangan karir di pegawai akan berpengaruh pada komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga akan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan

kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan pegawai salah satunya yang dapat dilakukan dengan melakukan program motivasi kerja. Menurut (Mulyasa, 2006) pegawai memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena fungsi utama pegawai adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan.

Motivasi kerja seorang pegawai akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi pegawai. Pegawai masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hutahaean & Harefa, 2019). Pegawai membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, pegawai juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya (Mulyasa, 2006).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja pegawai akan lebih

bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pegawai. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja (Suriansyah, 2015). Fenomena kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji terlihat masih belum optimal, hal ini terlihat dari segi pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal, sehingga masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji"**.

KAJIAN TEORI

Menurut (Mangkuprawira, 2013) pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dari sebuah perencanaan yang disiapkan secara terarah sedangkan untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan. Keputusan karir memang hendaknya didasarkan pada ukuran objektif tetapi tidak jarang muncul karena unsur subjektivitasnya dari kalangan otoritas

tertentu. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas di dalam Pegawai akan dapat menghindari adanya keputusan karir yang bersifat subjektif. Selain itu, (Nawawi, 2016) mengartikan pengembangan karir dalam 3 hal yaitu:

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang di lingkungan suatu pegawai/Pegawai, sebagai bagian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya sebagai pekerja. Sejak awal memasuki suatu pegawai sampai berhenti baik karena pensiun maupun karena berhenti/diberhentikan maupun karena meninggal dunia. Oleh karena pengertian ini dilihat dari segi posisi jabatan yang berada di luar diri seorang pekerja maka disebut pengertian objektif.
2. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan pengembangan karir yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi karena pertambahan usia. Oleh karena perubahan itu berkenaan sebagai proses mental yang berada di dalam diri seseorang maka disebut juga pengertian subjektif.
3. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Betapa pun baiknya suatu rencana

karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programmatic. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh pegawai, atau gabungan keduanya. Akan tetapi perlu diperhatikan, bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang akan menikmati hasilnya.

Menurut (Siagian, 2016), jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal yang perlu mendapat perhatiannya, yaitu kinerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada pegawai, pemanfaatan mentor dan sponsor, dukungan para bawahan, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Pengembangan karir pegawai bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab Pegawai.

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan Kepuasan masyarakat. Menurut (Siagian, 2016) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Lain halnya dengan (Cahyono & Suharto, 2015) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut

(Martoyo, 2013) motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut (Robbins, 2016) menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Masrukhin dan Waridin dalam (Utami & Hudalil, 2023) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa teori pengertian tentang motivasi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Kinerja dalam pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan pegawai yang telah ditetapkan, para pegawai negeri sipil sering sekali tidak memperhatikan hal-hal tersebut, kecuali bila mana keadaan sudah terlampaui buruk, terlalu sering para aparatur tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang mereka tunjukan, sehingga berakibat pada merosotnya kinerja pegawai yang krisis dan

serius dalam satuan instansi pemerintahan mereka. Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran atau prestasi yang dicapai oleh aparatur dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh instansi tempat mereka bernaung, selama periode tertentu. Menurut (Rivai, 2014), menyatakan kinerja pada dasarnya di tentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Mesuji Desa Wiralaga Mulya Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan Juli 2024 sampai dengan September 2024. Objek Penelitian ini adalah permasalahan pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Menurut (Sugiyono, 2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 108 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori (Arikunto, 2013) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25% dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Maka dengan dasar teori tersebut

di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel 25% dari 108 seluruh PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji maka didapatkan 27 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder dilakukan teknik sebagai berikut :

a. Data Primer

1. Observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, meliputi pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian.

2. Kuesioner / angket

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar

pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

b. Data sekunder

Diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain.

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat – sifat populasi tertentu yang digambarkan melalui angka-angka atau gambar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Pengembangan Karir (X₁)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.704	4.127		3.078	.008
	Pengembangan Karir	.676	.103	.860	6.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6.535. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703 maka t_{hitung} 6.535 > t_{tabel} 1.703 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel

Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 12.704 + 0.676 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebesar 0.676 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.860 ^a	.740	.723	1.369
A. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,860 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,740 \times 100\% = 74\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebesar 74%,

sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.625	5.007		3.320	.005
	Motivasi Kerja	.580	.126	.765	4.602	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4.602. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.703, maka t_{hitung} 4.602 > t_{tabel} 1.703, sehingga

dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel point. Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 16.625 + 0.580 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.580

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.558	1.729

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,585 \times 100\% = 58,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5%

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.120	2	41.060	22.111	.000 ^b
	Residual	25.998	14	1.857		
	Total	108.118	16			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 22.111 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.354 maka Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-

sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.725	1.363

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,872 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,760 \times 100\% = 76\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% disebabkan faktor lain

yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.492	4.264		2.695	.017
	Pengembangan Karir	.535	.168	.681	3.184	.007
	Motivasi Kerja	.172	.162	.228	1.065	.305

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = 11.492 + 0,535 X_1 + 0,172 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan Karir sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,535 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,172 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 0,535 lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,172$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan Karir lebih besar dibandingkan variabel Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,860 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Pengembangan Karir mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 6.535 > t_{tabel} 1.703$. Besarnya koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah 74%. Dengan persamaan regresi Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 12.704 + 0.676 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebesar 0.676 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4.602 > t_{tabel} 1.703$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 58,5%. Untuk model persamaan Motivasi kerja regresinya adalah $Y = 16.625 + 0.580 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.580

point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil sebesar 22.111 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3.354$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,872 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji, sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesujidibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 6.535 > t_{tabel} 1.703$. Dengan persamaan regresi $Y = 12.704 + 0.676 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan Karir akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.676 point. Besarnya hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai sebesar 0,860 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien

DAFTAR PUSTAKA

- Determinasi (KD) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4.602 > t_{tabel} 1.703$. Persamaan regresi Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 16.625 + 0.580 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.580 point. Besarnya hubungan Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai adalah 0,765 termasuk dalam kategori Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
 3. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 22.111 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3.354$. Persamaan regresi berganda antara Pengembangan Karir dan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 11.492 + 0,535 X_1 + 0,172 X_2$. Besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 76% dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,872 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Cahyono, B., & Suharto. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal JRBI*, 1.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hutahaean, M., & Harefa, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara (Laporan Penelitian)*. Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Martoyo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mulyasa. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik* (Edisi 2). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2016). *Kiat Meningkatkan*

Produktivitas Kerja. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Suriansyah. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 104 – 113.

Utami, T., & Hudalil, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 7(4), 219–229.