

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

Lara Dwi Sati¹, Novriansyah², Yadi Maryadi³, Nurlela⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lembah Dempo

Email: laradwisati02@gmail.com¹, novriansyahsulis@gmail.com²,

yadimaryadi@lembahdempo.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai di UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang pegawai di UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} (14,325) > t_{tabel} (1.66320)$ yang didapat dari perhitungan ($df=86-2$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Hal ini berarti di UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam sebaiknya melakukan perbaikan mengenai pengembangan karir mengacu pada 3 indikatornya yaitu kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan dan kemampuan manajerial karena telah terbukti dapat meningkatkan kinerja.

Keywords: *Pengembangan karir, Kinerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of career development on employee performance at the UPTD of Sidorejo Health Center, Pagar Alam Selatan District, Pagar Alam City. The method used in sampling was a saturated sample, the sample in this study consisted of 86 employees at the UPTD of Sidorejo Health Center, Pagar Alam Selatan District, Pagar Alam City. Primary data collection was carried out using a questionnaire method which had been tested for validity and reliability. Based on the results of the t test on the career development variable, the value of tcount (14.325) > ttable (1.66320) obtained from calculations (df=86-2) and a significance value of 0.000 < 0.05, which means that H_0 is

Page **1045** of **1066**

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

accepted and H1 is rejected, means that there is positive and significant influence between career development on employee performance at the UPTD Puskesmas Sidorejo, Pagar Alam Selatan District, Pagar Alam City. This means that at the Sidorejo Community Health Center UPTD, Pagar Alam Selatan District, Pagar Alam City, it is best to make improvements regarding career development referring to 3 indicators, namely intellectual ability, leadership ability and managerial ability because it has been proven to improve performance.

Keywords: *Career Development, Employee Performance*

Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia (Hasibuan, 2023:9-10).

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat dilakukan adalah meningkatkan eksistensi dirinya melalui konsep atau pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja atas dasar tersebut, instansi bisa memberikan balas jasa berupa materi maupun non materi salah satunya berupa

Kesempatan Pengembangan Karir. Adapun Kesempatan Pengembangan Karir bertujuan untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai yang mendapat Kesempatan Pengembangan Karir karena memiliki kreteria-kreteria yang telah ditentukan oleh kepala sekolah yang melakukan promosi pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2023:68-69) Pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pengembangan pegawai baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karier bagi pegawai.

Melihat kondisi saat ini yang harus diprioritaskan oleh UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam adalah peranan sumber daya manusia dalam memberikan kesempatan pengembangan karier bagi pegawai agar dapat melaksanakan pelayanan publik sesuai tugas dan fungsinya. Salah satu pengembangan karier yang dicontohkan pada instansi pemerintahan seperti UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam, sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan dalam melayani masyarakat maka pihak UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam telah memberikan kesempatan pengembangan karier pada pegawainya. Karir juga mengandung arti adanya peningkatan yang menyangkut kenaikan gaji, perbaikan kondisi kerja, perbaikan keselamatan kerja, kelonggaran dalam pengembangan karier, pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan sebagainya.

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

Pegawai yang mengikuti pengembangan karier ditentukan dengan pihak manajemen instansi pemerintahan berdasarkan kebutuhan pada masing-masing bidang dan tugas atau jabatan masing-masing pegawai pada suatu instansi. Program pengembangan karier telah diyakini akan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai yang berkerja pada suatu instansi pemerintahan. Hal ini didasari anggapan bahwa pengembangan karier akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai yang bersangkutan. Program pengembangan karier yang kontinue yang dimaksudkan untuk menambah tingkat keterampilan dan keahlian memungkinkan setiap pegawai untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai tersebut akan lebih menguasai tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan publik.

Kinerja merupakan suatu keberhasilan bagi setiap pegawai dimana atas kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Dengan ini pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil observasi sebelumnya terdapat perubahan pada struktural jabatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Daftar nama pegawai Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

No	Nama	Pendidikan	No	Nama	Pendidikan
1	Tise Andriani, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	45	Yunita Apriani, AM. Kep	D3 KEPERAWATAN
2	Desmilia, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	46	Rima Lusiani, S. Kep	S1 KEPERAWATAN
3	Suci Mayasari, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	47	Anggi Aditya, S. Kep, Ners	S1 PROFESI KEPERAWATAN
4	Diah Permatasari, SST	BIDAN PEND	48	Nurlaili, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN
5	Ayu Febriani, AM.Keb	D3 KEBIDANAN	49	Rofiqo Handayani, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN
6	Anggun Sri Permata, AM.Keb	D3 KEBIDANAN	50	Dita Septiani, S. Kep, Ners	S1 PROFESI KEPERAWATAN
7	Lorenza Mayang Sari, Am.Keb	D3 KEBIDANAN	51	Nika Astuti, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN

8	Disi Yustina, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	52	Rika Lestari, A.Md.Kep	D3 KEPERAWATAN
9	Tiara Puspa Rany, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	53	Septa Hapiti, SE	S1 MANAJEMEN EKONOMI
			54	Fery Yansa, SE	S1 MANAJEMEN EKONOMI
10	Nova Fascosari, SST	D4 KEBIDANAN	55	Yovi Andy. SE	S1 MANAJEMEN EKONOMI
11	Dwi Kolestari Gova, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	56	Febi Sayanti Fitriani, Amd. Kom	D3 MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER
12	Ria Syafitri, SST	D4 KEBIDANAN	57	Fitri Mirliza, Am. Keb	D3 KEBIDANAN
13	Rieza Septi A, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN		Evie	
14	Chintya Berry S, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN	58	Damayanti, Am.Keb	D3 KEBIDANAN
15	Liza Indriati, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	59	Wiwik Lestari, SKM	S1 KESEHATAN MASYARAKAT
16	Shintya Margareta, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN	60	Susanti Nira Anggraini, SST	BIDAN PENDIDIK
			61	Erlen Efrianti, Am. Keb	D3 KEBIDANAN
17	Ria Dwi Andini, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	62	Thio Dessar, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN
18	Vovi Woulandari, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	63	Upda Luci, Am. Keb	D3 KEBIDANAN
19	Vivie Amelia, Am. Keb	D3 KEBIDANAN		Adithiya Oktori, SKM	S1 KESEHATAN MASYARAKAT
20	Helina Septa Rega A.Md. Keb	D3 KEBIDANAN	65	Titi Hanisah	D1 MARS
21	Azro Lestari, SST	D4 KEBIDANAN	66	Selviani, Amd. Ak	D3 ANALIS KESEHATAN
22	Hepi Merisah, Am. Keb	D3 KEBIDANAN		Sulis Wijayanti	SMA
23	Tri Octaviani, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	68	Kokom Rahayu, Am. Keb	D3 KEBIDANAN
24	Dewi Nuranggarani, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	69	Kiki Syamsia, S. Kep	S1 KEPERAWATAN
			70	Tya Lutfi Nayora, S.Gz	SI GIZI
25	Eny Widiarti, Am. Keb	D3 KEBIDANAN	71	Shinta	D3 KEBIDANAN

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

26	Indah Yula Miranti, A.Md. Keb	D3 KEBIDANAN			Purnama Sari, Am.Keb		
27	Rinda Yulianti, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN		72	Lia Artika, S.Kep, Ners`	PROFESI KEPERAWATAN	
28	Elly Kartina, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN		73	Lifka Arnila, A.Md.Gz	D3 GIZI	
29	Wulansari, Amd. Keb	D3 KEBIDANAN		74	Esa Marsela, S.Kep	S1 KEPERAWATAN	
30	Eko Nilakrisna, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		75	Eliani Handa Putri, A.Md.Keb	D3 KEBIDANAN	
31	Lia Komala Sari, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		76	Yenni Ariani, Amd. Ak	D3 ANALIS KESEHATAN	
32	Yuyun Maisaroh, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		77	Milanda Syahputri, A.Md.Keb	D3 KEBIDANAN	
33	Lea Anggeriani, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		78	Tinda Permata Sari,A.Md.Keb	D3 KEBIDANAN	
34	Dwi Fitri Indrayani, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		79	Sri Yolla Julianti	D1 Admintrasi Farmasi	
35	Enggi Rustanila, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		80	Anggi Fauziah, Amd. Kl	D3 Kesehatan Lingkungan	
36	Latipah, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		81	Robet Corles, Am.Kep	D3 KEPERAWATAN	
37	Erni Jumiati Tarigan, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		82	Sulastri	SMA	
38	Pera Agustina, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		83	Muhammad Soleh	SMA	
39	Anna Maria, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		84	Sandi Firmansyah	SMA	
40	Niko Putra, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		85	Tanta Irawan, S. Kom	S1 KOMPUTER	
41	Ikhsan Zahri, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN		86	Endang Aprianti, Am. Kep		
42	Relly Puspika Sari, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN					
43	Endang Aprianti, Am. Kep	D3 KEPERAWATAN					

Dari tabel 1. di atas menunjukkan bahwa 86 orang pegawai di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam yang menduduki jabatannya masing-masing. Adapun untuk menunjang pengembangan karir guna meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pelatihan dan perencanaan

pendidikan. Dibawah ini dapat dilihat pegawai yang pernah mengikuti pelatihan, sebagai berikut:

Tabel 2.
Daftar Pegawai yang Mengikuti Pelatihan

No	NAMA	TANGGAL	INSTANSI PELAKSANA	NAMA PELATIHAN	JENIS DIKLAT
1	Tise Andriani, Am. Keb	28-10-2018	Menteri Kesehatan	Pelatihan Kepimpinan Tingkat IV	Struktural
2	Desmilia, Am. Keb	18-12-1996	Departemen Kesehatan RI	Orientasi kesehatan nasional	Teknis
3	Suci Mayasari, Am. Keb	23-02-2013	Kementerian Kesehatan Sumsel	Sertifikasi kesehatan	Teknis
4	Diah P., SST	23-02-2013	Kementerian Kesehatan Sumsel	Sertifikasi kesehatan	Teknis
5	Ayu Febriani, AM.Keb	18-09-2003	Departemen Kesehatan RI	Instruktur kesehatan masyarakat	Teknis
6	Anggun Sri P, AM.Keb	29-06-2024	Kementerian Kesehatan	Keamanan Pangan Siap Saji	Teknis
7	Lorenza, Am.Keb	19-04-2018	Kementerian Kesehatan	Seminar Nasiona Ikatan Bidan se Indonesia	Teknis
8	Disi Y., Am. Keb	20 -04-2018	Kementerian Kesehatan	Seminar Nasiona Ikatan Bidan se Indonesia	Teknis
9	Tiara PR, Am. Keb	18-08-2003	Kementerian Kesehatan	Seminar kesehatan	Teknis

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

			jambi	nasional	
10	Nova F, SST	12-08-2006	Departemen Kesehatan RI	Seminar kesehatan nasional	Teknis
11	Desmilia, Am. Keb	15-08-2006	Departemen Kesehatan RI	Seminar kesehatan nasional	Teknis

Sumber : UPTD Puskesmas Sidorejo, Tahun 2024

Dilihat pada tabel 2. di atas terdapat 11 orang ASN UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam yang pernah mengikuti pelatihan. Mengingat pentingnya pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai.

Dari tabel 3. di atas, terdapat tingkat pendidikan yang dapat menentukan pangkat seorang pegawai ASN sebagai upaya program pengembangan karir pegawai ASN di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Selain menentukan pangkat awal, tingkat pendidikan juga dapat menentukan posisi tertinggi yang dapat Pegawai ASN capai. Selain jenjang pendidikan, pengembangan karir pegawai juga di nilai dari kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi terhambatnya pengembangan karir pegawai dikarenakan kurangnya kinerja pegawai di lihat dari SKP harian dan bulanan pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai yang tidak berkinerja dengan baik maka akan mengalami penurunan jabatan. Berikut data pegawai yang mengalami penurunan jabatan yaitu:

Tabel 4.

**Daftar kanaikan pangkat pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo
Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam**

No	Nama Pegawai	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1	Ikhsan Zahri, Am. Kep	Kepala bagian umum	Sub bagian tata usaha
2	Relly Puspika Sari, Am. Kep	Koordinator distribusi	Staf koordinasi produksi

Sumber : UPTD Puskesmas Sidorejo, Tahun 2024

Dilihat pada tabel 4. di atas bahwa terdapat perpindahan jabatan pada struktural UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar

Alam, dimana dengan adanya perubahan tersebut dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Dari pengamatan sementara terdapat permasalahan yang terjadi pada UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam dimana masih kurangnya pengembangan karir pegawai, dengan sedikit nya kenaikan karir ini maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kurangnya pengembangan karir karena masih minim nya kemampuan para pegawai dimana masih kurangnya pemahaman para pegawai terhadap pekerjaan yang baru dengan ini perlu pemahaman atas pekerjaan yang baru dimana instansi terkait harus melakukan pelatihan kepada para pegawai, dengan adanya pelatihan ini maka kemampuan para pawai dapat meningkat. Karena masih sedikit yang mengalami kenaikan jabatan sehingga pegawai belum maksimal meningkatkan kemampuan individualnya. Hal ini yang menyebabkan perkembangan karir masih minim karena masih kurangnya kemampuan para pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang baru, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai di Di UPTD puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam”

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang pegawai di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t

Pembahasan

Puskesmas adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok dan usaha kesehatan integrasi yang kegiatannya merupakan kegiatan lintas sektoral. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat diwilayah kerjanya.

UPTD Puskesmas Sidorejo sebagai unit pelayanan kesehatan yang pertama dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan terdepan dan pelayanan tingkat dasar, bertanggung jawab terhadap peningkatan kesehatan masyarakat yang optimal, di Kecamatan Pagar Alam Selatan dan membantu Dinas Kesehatan Kota Pagar Alam, sesuai dengan Empat Pilar Kota Pagar Alam yang pada Pilar ke dua tentang pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas

Uji Instrumen Penelitian

Adapun dalam penelitian ini penulis menguji insturmen penelitian dengan menggunakan program aplikasi **SPSS 23.00** untuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji regresi sederhana, untuk melihat apakah ada Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam. Pada variabel X dinyatakan sebagai Pengembangan karir sedangkan variabel Y adalah Kinerja pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang diukurinya. Pengujiannya, adalah dengan nilai korelasi (r) terhadap semua variabel dan item. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan

Correlation Coefficient yang ditunjukkan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana titik nilai r_{tabel} dalam penelitian ini didapat dari rumus $df=86-2$ adalah 0.212, maka data dikatakan valid.

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel Pengembangan karir (X) dan kinerja pegawai (Y).

Uji Validitas Variabel Pengembangan karir (X)

Hasil uji validitas variabel Pengembangan karir diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel X

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan karir (X)	1	0.584	0.212	Valid
	2	0.506	0.212	Valid
	3	0.550	0.212	Valid
	4	0.639	0.212	Valid
	5	0.692	0.212	Valid
	6	0.639	0.212	Valid
	7	0.624	0.212	Valid
	8	0.609	0.212	Valid
	9	0.688	0.212	Valid
	10	0.573	0.212	Valid

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5. menunjukkan bahwa tidak semua butir pernyataan instrumen yakni variabel Pengembangan karir (X) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,212), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

yang dijadikan sebagai instrumen pernyataan variabel Pengembangan karir memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14, sebagai berikut :

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0.687	0.212	Valid
	2	0.746	0.212	Valid
	3	0.746	0.212	Valid
	4	0.670	0.212	Valid
	5	0.676	0.212	Valid
	6	0.633	0.212	Valid

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6. menunjukkan bahwa tidak semua butir pernyataan instrumen yakni variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,212), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pernyataan variabel kinerja pegawai memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai kendala dalam mengukur suatu dimensi. Dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini nilai *reliability Coefficient (Alpha)* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,6$), maka variabel dan item yang di ukur sangat dipercaya atau diandalkan.

a. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan karir (X)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan karir (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik (2024)

Dari hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan karir seperti yang terlihat pada Tabel 7. diketahui bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan hasil yang realibity coeficient dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,926 dimana nilai cronbach's alpha > 0,6. Hasi lini berarti semua item pernyataan kuesioner untuk variabel Pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat di andalkan.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik (2024)

Dari hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada Tabel 8. diketahui bahwa variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil yang *realibity coeficient* dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,846 dimana nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Hasi lini berarti semua item pernyataan kuesioner untuk variabel kinerja

pegawai yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Uji Regresi Sederhana

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu bagaimana Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam?

Berikut ini akan diuraikan analisis hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan program SPSS 23.0:

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,397	2,637		3,184	,002
Total pengembangan karir (X)	,475	,033	,842	14,325	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik (2024)

Pada tabel 9. untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier sederhana pada Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam, maka perlu dilakukan analisis keefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi linier sederhana : 8,397, koefisien regresi variabel Pengembangan karir adalah sebesar 0,475, sehingga didapat persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 8,397 + 0,475X + e$$

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel x dan y pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)
Correlations

		Total Y	Total X
Pearson Correlation	Total Y	1,000	,842
	Total X	,842	1,000
Sig. (1-tailed)	Total Y	.	,000
	Total X	,000	.
N	Total Y	86	86
	Total X	86	86

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 10. di atas, hasil pengujian data diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0. 842 atau sebesar 84,2%, yang artinya pengembangan karir memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai

yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710	,706	5,453	1,895

a. Predictors: (Constant), Total Pengembangan karir X

b. Dependent Variable: Total Kinerja pegawai Y

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 11. didapat nilai (R^2) sebesar 0,710 atau 71% artinya variabel bebas yaitu pengembangan karir mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 71 % sedangkan sisanya 29 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengawasan, pelatihan, dll.

Uji t

Analisis Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh Pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian tersaji pada tabel 4.18 berikut ini :

**Tabel 12. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,184	,002
Total pengembangan karir (X)	14,325	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Diolah Penulis Berdasarkan Uji Statistik (2024)

Berdasarkan tabel 12. di atas, nilai t_{hitung} (14,325) > t_{tabel} (1.66320) yang didapat dari perhitungan ($df=86-2$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini dan di jadikan indikator dalam penelitian ini yaitu Busro (2018:277) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator pengembangan karir yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan dalam kepemimpinan dan kemampuan manajerial. Teori yang digunakan untuk kinerja pegawai yaitu Mangkunegara (2023:67) mengungkapkan bahwa ada 2 indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kemampuan dan motivasi.

Hal tersebut telah mendukung teori dari Hasibuan (2023:68-69) yang mengatakan bahwa pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aep Ahmad Saehu (2018) yang berjudul “pengaruh pengembangan

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar” yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48%.

Selanjutnya penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, dan sama juga dengan penelitian dari Harlie (2016) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan yang tidak significant.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini untuk mencapai kinerja pegawai pegawai dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir, meskipun bertolak belakang dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Renaldy Massie, dkk (2015) dan juga penelitian dari Harlie (2016), dilihat dari objek penelitian yang berbeda masih dapat digeneralisasikan karena kategori variabel dependen (pengembangan karir) penelitian tersebut masih dalam kategori yang sama yakni variabel yang mempengaruhi.

Berdasarkan tabel frekuensi responden dapat di ketahui bahwa responden paling banyak menjawab setuju pada pernyataan pegawai mampu melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan pada butir ke 10 dengan tingkat persentase setuju sebesar 44,2 % dan sangat setuju sebesar 30,3 %, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 74,5%. Didalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari jawaban responden bertolak belakang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, karena berdasarkan hasil dari pernyataan responden pada

setiap pernyataan responden dan pada setiap pernyataan variabel pengembangan karir menunjukkan hal yang sudah baik, sedangkan fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan karir masih belum baik, karena masih kurangnya kemampuan para pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang baru, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh sehingga hasilnya menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di lapangan tidak konsisten dengan hasil yang dilakukan melalui pernyataan responden.

Sama halnya dengan distribusi tanggapan responden yang mendukung jawaban pada variabel kinerja pegawai terdapat pada pernyataan butir ke 6 yakni pegawai di motivasi dapat melakukan perbaikan kerja ketika ada kekeliruan dalam pekerjaan, persentase setuju sebesar 38,4 % dan sangat setuju sebesar 29,1 %, sehingga secara umum tingkat kesetujuan responden sebesar 67,5%. Dilihat dari hasil penelitian ini juga bertolak belakang dari hasil jawaban responden. Karena di berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum baik, berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh. Sedangkan hasil pernyataan responden pada setiap pernyataan variabel kinerja pegawai menunjukkan hal yang cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan melalui pernyataan responden tidak konsisten dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan pembahasa di atas, maka menurut pendapat peneliti yaitu bahwa pengembangan karir yang dominan diterapkan oleh UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam adalah pengembangan karir dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya meski perubahan lingkungan yang tidak kondusif dengan persentase tinggi, tetapi hal ini berbeda

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan

dengan fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam tersebut, yaitu berdasarkan latar belakang sebelumnya dikatakan bahwa pengembangan karir yang telah dilakukan kurang optimal karena masih sedikit yang mengalami kenaikan jabatan sehingga pegawai belum maksimal meningkatkan kemampuan individualnya. Hal ini yang menyebabkan perkembangan karir masih minim karena masih kurangnya kemampuan para pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang baru, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Oleh sebab itu di harapkan kepada kepala UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam agar lebih meningkatkan pengembangan karir dari atasan secara langsung kepada bawahan di masa mendatang

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan, maka dapat di ambil kesimpulan yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam.

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : Prenadamedia Group
- Hamidah, dkk, (2021), *The Effect of Career Development on Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi*, Journal : Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
- Hasibuan, (2120). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Graha Prasad
- Lubis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Mangkunegara, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14 November 2024*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Novitayanti, dkk, (2120). *The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta*, Journal : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
- Ramli, Abdul Haeba dan Yudhistira, Rizki. (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia*

Solusi Humanika di Jakarta, Jurnal :Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Trisakti

Rivai, Rivai, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Cetakan ke 8. Depok : PT. Raja Grafindo Persada

Rosyidawaty, Soffi. (2018). *Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan di telkomsel regional jawa barat*, Jurnal : Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Saehu, Aep Ahmad, (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar* Jurnal : Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciami

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Pagar Alam, (2024). *Pedoman Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi*, Pagar Alam : Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo (ITBis) Lembah Dempo Pagar Alam

Siagian, P. Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara

Sugiyono, (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Wibowo. (2016). *Cara untuk mendorong Setiap Pegawai berkinerja Bintang*. Jakarta : Erlangga

Lara Dwi Sati, Novriansyah, Yadi Maryadi, Nurlela

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo
Kecamatan Pagar Alam Selatan