

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA PALEMBANG

Lusi Martinawati

Dosen Tetap Universitas Kader Bangsa Palembang

E-mail : lusimartinawati72@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 10 Mei 2017
Direview 28 Mei 2017
Disetujui 15 Juni 2017

ABSTRACT

Purpose - This research is intended to find out the influence of Career Development and Motivation, by together to Official Performance, and then Influence of Career Development and Motivation, by partial to Official Performance.

Design/methodology - Population in this research as much 100 people On Public Health Service of Palembang Town. From calculation result by using program of SPSS for Windows Version 16.00, got result that 1) There is influence of Career Development and Motivation which significant by together To Official Performance; 2) There is influence of Career Development which significant by partial To Official Performance; and 3) The is influence of Motivation which significant by partial To Official Performance.

Keywords :

Career Development
Motivation
Official Performance

Findings – Implementation in this research, can see the theory application and its result, what is used to assist The Public Health Service of Palembang Town; to repairing existing Official Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kota Palembang dan salah satu unsur penunjang pelaksana tugas di bidang kesehatan dengan melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesehatan dan melaksanakan tugas, khusus yang diberikan oleh pimpinan (Walikota,

Wakil Walikota, dan Setda Kota Palembang). Untuk melaksanakan tugas pokoknya itu, Dinas Kesehatan Kota Palembang mempunyai fungsi yang meliputi merumuskan kebijakan teknis di bidang kesehatan daerah, pengolahan perizinan pelayanan umum di bidang kesehatan, pembinaan terhadap unsur pelaksanaan Dinas, pelaksanaan unsur ketatausahaan Dinas, promosi kesehatan dan penyuluhan

kesehatan di dalam maupun di luar kota Palembang.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di atas, maka Dinas Kesehatan Kota Palembang tentunya sangat memerlukan sumberdaya manusia atau pegawai yang handal, berkualitas serta mempunyai kompetensi yang mampu menjawab tantangan dan permasalahan yang semakin kompleks, utamanya pada sektor kesehatan saat ini. Menurut Mangkunegara (2005:9) bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Proses pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS), perlu dilakukan pembinaan yang sebaik mungkin sebagaimana yang telah ditentukan dalam UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dalam Point 3 Penjelasan Umum UU tersebut disebutkan bahwa pembinaan PNS perlu dilakukan sebaik-baiknya dengan berdasar pada perpaduan

sistem prestasi kerja dan sistem karier yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja. Melalui sistem pengembangan karier pegawai yang jelas dan terarah dapat memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dalam melakukan kompetensi secara sehat dan benar, atau dengan kata lain melalui pengembangan karier pegawai yang konsisten sesuai dengan koridor yang ada, akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja/ kinerja pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan struktural yang tersedia.

Berdasarkan pengamatan, motivasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang belum begitu menggembirakan. Hal ini terlihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi, artinya dalam pelaksanaan setiap tugas dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang terlibat hanya orang-orang tertentu saja. Keadaan ini menyebabkan pegawai yang sering tidak terlibat cenderung menjadi malas, kehilangan motivasi, dan

terkadang bersikap tidak peduli pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga tujuan penelitian adalah untuk mengkaji Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan mengarah pada penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey eksplanasi, di mana penelitian ini akan menjelaskan pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang merupakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian adalah seluruh PNS pada Dinas Kesehatan Kota Palembang sebanyak 100 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana semua populasi dijadikan unit penelitian atau sampel.

Data yang digunakan pada penelitian adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan

kuesioner kepada responden serta data sekunder yang diperoleh di Dinas Kesehatan Kota Palembang, serta dari sumber lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi. Metode analisis data yakni :

1) Pengujian Kualitas Data

a) Transformasi Data

Sebelum data diuji validitas dan reliabilitasnya, terlebih dahulu data yang diperoleh dalam bentuk skala ordinal ditransformasikan ke dalam skala interval. Dengan menggunakan *Method of Succesive Interval*.

b) Uji Validitas Data

Uji validitas yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini, adalah *Corrected Item-Total Correlation* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi (Duwi Priyatno, 2010:94).

c) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

d) Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji *Normal P-P Plot* (Priyatno, 2010:71).

2) Pengujian Asumsi Dasar Klasik

3) Model dan Rancangan Uji Hipotesis

1. Model Regresi Berganda

Model analisa kuantitatif yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan nilai alpha (α) = 0,05 (5%), persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengembangan Karier

a = Konstanta

X_2 = Motivasi Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Error term

2. Pengujian Rancangan Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah Pengembangan Karier (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R_{tabel} , dengan taraf nyata (α) = 5% dan $n = 100$, yaitu 0,195. Sedangkan menurut Duwi Priyatno (2010:90), jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, Valid, sedangkan jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, Tidak Valid, maka:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item	Corrected Item-Total Correlation	R _{tabel} (α = 5%)	Hasil Validitas
1.	X1_1	0,333	0,195	Valid
2.	X1_2	0,263	0,195	Valid
3.	X1_3	0,230	0,195	Valid
4.	X1_4	0,315	0,195	Valid
5.	X1_5	0,322	0,195	Valid
6.	X1_6	0,295	0,195	Valid
7.	X1_7	0,362	0,195	Valid
8.	X1_8	0,300	0,195	Valid
9.	X1_9	0,298	0,195	Valid
10.	X1_10	0,287	0,195	Valid
11.	X1_11	0,336	0,195	Valid
12.	X2_1	0,410	0,1,95	Valid
13.	X2_2	0,343	0,1,95	Valid
14.	X2_3	0,248	0,1,95	Valid
15.	X2_4	0,272	0,1,95	Valid
16.	X2_5	0,312	0,1,95	Valid
17.	X2_6	0,307	0,1,95	Valid
18.	X2_7	0,311	0,1,95	Valid
19.	X2_8	0,326	0,1,95	Valid
20.	X2_9	0,327	0,1,95	Valid
21.	X2_10	0,319	0,1,95	Valid
22.	X2_11	0,364	0,1,95	Valid
23.	X2_12	0,481	0,1,95	Valid
24.	X2_13	0,270	0,1,95	Valid
25.	X2_14	0,330	0,1,95	Valid
26.	Y_1	0,347	0,195	Valid
27.	Y_2	0,435	0,195	Valid
28.	Y_3	0,275	0,195	Valid
29.	Y_4	0,271	0,195	Valid
30.	Y_5	0,243	0,195	Valid
31.	Y_6	0,312	0,195	Valid
32.	Y_7	0,318	0,195	Valid
33.	Y_8	0,321	0,195	Valid
34.	Y_9	0,257	0,195	Valid
35.	Y_10	0,308	0,195	Valid
36.	Y_11	0,273	0,195	Valid
37.	Y_12	0,334	0,195	Valid
38.	Y_13	0,388	0,195	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 16.00

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item dari dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Pengujian Reliabilitas Data

Dalam melakukan pengujian reliabilitas, penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut

Duwi Priyatno (2010:97), apabila dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha*. Jika Nilai *Cronbach's Alpha Item* \geq Nilai *Alpha*, Reliabel, sedangkan jika Nilai *Cronbach's Alpha Item* $<$ Nilai *Alpha*, Tidak Reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No. Alpha	Item Hasil Reliabilitas	Cronbach's Alpha Item	Nilai	
`1	X1_1	0,764	0,674	Reliabel
`2	X1_2	0,757	0,674	Reliabel
`3	X1_3	0,738	0,674	Reliabel
`4	X1_4	0,774	0,674	Reliabel
`5	X1_5	0,838	0,674	Reliabel
`6	X1_6	0,808	0,674	Reliabel
`7	X1_7	0,758	0,674	Reliabel
`8	X1_8	0,698	0,674	Reliabel
`9	X1_9	0,746	0,674	Reliabel
`10	X1_10	0,677	0,674	Reliabel
`11	X1_11	0,693	0,674	Reliabel
`12	X2_1	0,681	0,646	Reliabel
`13	X2_2	0,695	0,646	Reliabel
`14	X2_3	0,676	0,646	Reliabel
`15	X2_4	0,676	0,646	Reliabel
`16	X2_5	0,668	0,646	Reliabel
`17	X2_6	0,713	0,646	Reliabel
`18	X2_7	0,653	0,646	Reliabel
`19	X2_8	0,664	0,646	Reliabel
`20	X2_9	0,723	0,646	Reliabel
`21	X2_10	0,705	0,646	Reliabel
`22	X2_11	0,664	0,646	Reliabel
`23	X2_12	0,671	0,646	Reliabel
`24	X2_13	0,715	0,646	Reliabel
`25	X2_14	0,674	0,646	Reliabel
`26	Y_1	0,650	0,645	Reliabel
`27	Y_2	0,734	0,645	Reliabel
`28	Y_3	0,677	0,645	Reliabel
`29	Y_4	0,657	0,645	Reliabel
`30	Y_5	0,664	0,645	Reliabel
`31	Y_6	0,683	0,645	Reliabel
`32	Y_7	0,745	0,645	Reliabel
`33	Y_8	0,667	0,645	Reliabel
`34	Y_9	0,660	0,645	Reliabel
`35	Y_10	0,695	0,645	Reliabel
`36	Y_11	0,755	0,645	Reliabel
`37	Y_12	0,764	0,645	Reliabel
`38	Y_13	0,677	0,645	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 16.00

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari keseluruhan item-item variabel penelitian, reliabel jika dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*-nya. Hal ini berarti semua item-item tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

Pengujian Asumsi Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS Ver 16.00 for Windows*, didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk item-item variabel Pengembangan Karier (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut :

	PENGEMBANGAN KARIER	MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
N	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	43,91	51,91	49,80
Std. Deviation	3,213	4,149	4,020
Most Extreme Differences			
Absolute	,114	,094	,100
Positive	,114	,087	,100
Negative	-,066	-,094	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z	1,139	,936	1,002
Asymp. Sig. (2-tailed)	,749	3,345	1,268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Data dinyatakan berdistribusi normal, jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Duwi Priyatno, 2010:71). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, untuk masing-masing variabel, yaitu variabel Pengembangan Karier (X_1), nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,749; berarti $\text{Sig} (0,749) > \alpha (0,05)$; variabel Motivasi (X_2), nilai *Asymp. Sig.*

sebesar 3,345; berarti $\text{Sig} (3,345) > \alpha (0,05)$; dan variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai *Asymp. Sig.* sebesar 1,268; berarti $\text{Sig} (1,268) > \alpha (0,05)$.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu data tidak mengandung multikolinieritas jika nilai

VIF berada di sekitar 1 dan *tolerance* mendekati 1, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,587	,011		
	PENGEMBANGAN KARIER	2,615	,010	,926	1,080
	MOTIVASI KERJA	5,206	,000	,926	1,080

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

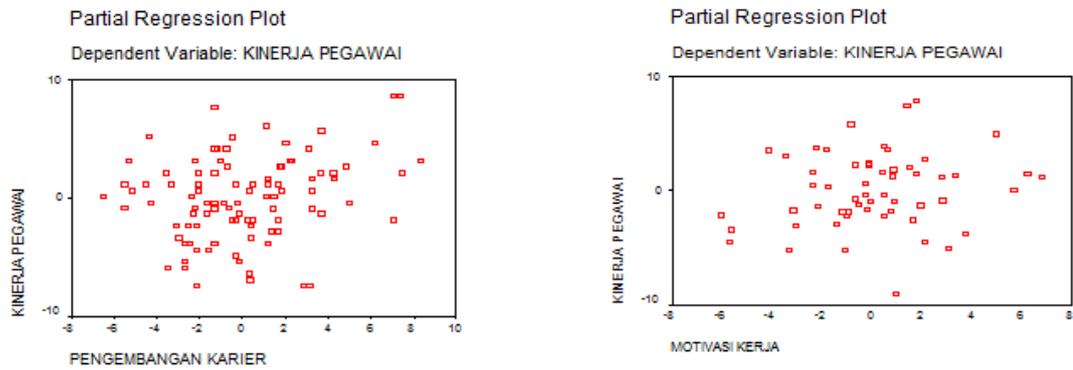
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *VIF* variabel Pengembangan Karier (X_1) sebesar 1,080, berarti nilai *VIF* ($1,080 < 5$); dan Motivasi (X_2) sebesar 1,080, berarti nilai *VIF* ($1,080 < 5$). Hal ini menggambarkan bahwa semua nilai *VIF* variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, masih berada dibawah angka 5, maka dapat disimpulkan bahwa data-data tidak mengandung multikolinieritas. Sehingga data-data yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilanjutkan dengan uji-uji selanjutnya.

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya

(*SRESID*). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scaterrplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu *Y* adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah diprediksi.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *Y*, maka tidak terjadi hetero-kedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas sebagai berikut :

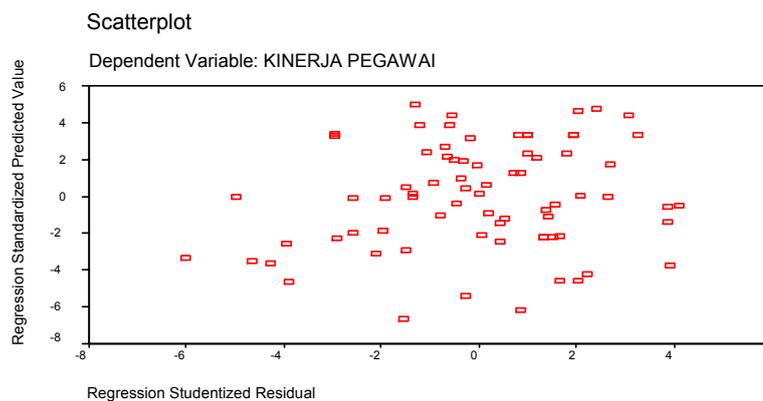


Sumber : Hasil Pengolahan Data

Gambar 2. Grafik Partial Regression Plot

Dari grafik *partial regression plot*, variabel Pengembangan Karier (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada grafik tersebut menyebar, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) tidak mengandung heterokedastisitas.

Kemudian untuk melengkapi uji heterokedastisitas terhadap masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat, maka berikut ini akan dilakukan uji heterokedastisitas, keseluruhan variabel bebas, secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data

Gambar 3. Grafik Grafik Scatterplot

Dari grafik *Scatterplot*, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada grafik tersebut menyebar, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan

Pengujian Regresi Berganda

bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2), secara bersama-sama, tidak mengandung heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,393	5,563		2,587	,011
	PENGEMBANGAN KARIER	,286	,109	,228	2,615	,010
	MOTIVASI KERJA	,440	,085	,455	5,206	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari hasil regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver. 16.00 for Windows*, pada variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \epsilon$$

$$Y = 14,393 + 0,286X_1 + 0,440X_2$$

Dari persamaan regresi berganda dapat digambarkan bahwa :

Pengaruh Pengembangan Karier (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi Pengembangan Karier (X_1), adalah

sebesar 0,286, artinya jika ada peningkatan terhadap Pengembangan Karier (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,286 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Pengembangan Karier (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,286 satuan skor.

Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,440, artinya jika

ada peningkatan terhadap Motivasi (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,440, dan jika ada

penurunan terhadap Motivasi (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,440 satuan skor.

Pengujian Koefisien Determinan

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,561 ^a	,315	,301	3,361	1,846

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan (R Square) adalah sebesar 0,315, hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh

Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2) sebesar 0,315; sedangkan sisanya 0,685 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Bersama-sama)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504,388	2	252,194	22,328	,000 ^a
	Residual	1095,612	97	11,295		
	Total	1600,000	99			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada tabel Anova tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 22,328, maka $F_{hitung} (22,328) > F_{tabel} (3,090)$, berarti bahwa ada pengaruh **Uji t (parsial)**

Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kota Palembang, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,393	5,563		2,587	,011
	PENGEMBANGAN KARIER	,286	,109	,228	2,615	,010
	MOTIVASI KERJA	,440	,085	,455	5,206	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil Uji t dari variabel Pengembangan Karier (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karier (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,615; maka $t_{hitung} (2,615) > t_{tabel} (2,000)$, berarti bahwa ada pengaruh Pengembangan Karier (X_1), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikan (Sig t) pengaruh Pengembangan Karier (X_1), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,010, yang berarti

Sig t ($0,010$) $< \alpha$ ($0,05$), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier (X_1), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palembang.

Hasil Uji t dari variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,206; maka $t_{hitung} (5,206) > t_{tabel} (2,000)$, berarti bahwa ada pengaruh Motivasi (X_2), secara parsial terhadap

Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikan (Sig t) pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), adalah sebesar 0,000, berarti Sig t (0,000) < α (0,05), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X_2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palembang.

Pengaruh Pengembangan Karier (X_1) dan Motivasi (X_2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada uji hipotesis F, dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 22,328, maka F_{hitung} (22,328) > F_{tabel} (3,090), dan nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,000, yang berarti Sig F (0,000) < α (0,05), hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier dan Motivasi, secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut di atas menggambarkan bahwa pada

dasarnya kedua variabel bebas yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Pengembangan Karier dan Motivasi memberikan dampak yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang. Namun dibalik itu semua, dari hasil perhitungan determinasi, yaitu sebesar 31,5%, berarti masih ada sisa sebesar 68,5%, hal ini menggambarkan bahwa pada dasarnya masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang,. Hanya saja dalam kesempatan penelitian ini, penulis hanya melihat dari 2 variabel saja, yaitu Pengembangan Karier dan Motivasi.

Pengaruh Pengembangan Karier (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver 16.0 for Windows, diperoleh nilai koefisien regresi Pengembangan Karier (X_1), adalah sebesar 0,286, berarti Pengembangan Karier (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,286. Sedangkan nilai t_{hitung} adalah sebesar

2,615; maka $t_{hitung} (2,615) > t_{tabel} (2,000)$, dan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,010, berarti Sig t (0,010) < $\alpha (0,05)$, hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut di atas menggambarkan bahwa Pengembangan Karier memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang, yaitu mencapai 28,6%. Sejalan dengan itu, pertimbangan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang harus berpedoman pada jabatan struktural, pola persyaratan jabatan dan pola dasar karier, yang merupakan standar dalam menentukan seseorang yang akan duduk dalam suatu jabatan.

Dengan meningkatnya karier pegawai, maka akan memberikan dampak positif pada Dinas Kesehatan Kota Palembang ini sendiri, karena dengan peningkatan karier pegawai akan berakibat pada peningkatan kompetensi, mutu, ketrampilan dan memupuk

kegairahan kerja pegawai yang bersangkutan, sehingga hal tersebut tentu akan bermuara pada peningkatan prestasi kerja yang akan dicapai oleh pegawai, dan jika prestasi kerja pegawai meningkat, maka akan berdampak positif pada peningkatan prestasi Dinas Kesehatan Kota Palembang itu sendiri.

Pengaruh Motivasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS ver 16.0 for Windows*, diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,440, berarti Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,440. Sedangkan nilai $t_{hitung} (5,206) > t_{tabel} (2,000)$, dan Sig t (0,000) < $\alpha (0,05)$, hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada

lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang. Pegawai memang seharusnya termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seperti yang termaktub di dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang telah diatur di dalam tata tertib kepegawaian. Hal ini dikarenakan Pegawai tersebut sudah mendapatkan gaji yang sangat memadai.

Namun pada kenyataannya, Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Dinas Kesehatan Kota Palembang ini, tidak termotivasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Secara individual hanya beberapa orang saja dari pegawai tersebut yang giat bekerja dan mau dengan sukarela melayani masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang datang bekerja tidak tepat waktu, serta pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja segelintir pegawai tersebut, tentu akan berdampak buruk terhadap motivasi kerja keseluruhan pegawai, karena pegawai yang lain akan melihat bahwa ada pegawai yang malas-malasan, sehingga secara tidak

mereka sadari mereka juga ikut malas-malasan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier dan Motivasi, secara parsial maupun simultan/bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno, 2010, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2005, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Edisi Kedelapan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Haryanti, 2005, Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Industri Provinsi Sumatera Selatan,

- Tesis, Tidak dipublikasikan, Pasca Sarjana, Universitas Bina Darma Palembang
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Komaruddin, 2005, *Manajemen Berdasarkan Sasaran. (Edisi Pertama)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftah Thoha. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Jogjakarta.
- Musanef. 2005. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jilid 2, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, *tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1, *tentang wewenang, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS*.
- Robbins Stephen, Timothy A Judge, 2006, *Prinsip-Prinsip Prilaku organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siregar, 2002, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Pascasarjana, Universitas Pancasila.
- Sondang P. Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani Ambar Teguh, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, ***tentang Pokok-pokok Kepegawaian***