



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEKERJA UMUM DAN PENATA RUANG (PU-PR) KOTA LUBUKLINGGAU

Puja Muhibah^{1*}, Wisdalia Maya Sari², Ade Famalika¹

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹pujamuhibah2002@gmail.com, ²wisdaliams6@gmail.com,

³adefamalika@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerja Umum Dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerja Umum Dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau dengan masalah pada penelitian ini adalah masih terdapat pegawai yang kurang memperhatikan tujuan serta visi dan misi instansi, pegawai tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, kurangnya perhatian pegawai terhadap perencanaan dan pengembangan karir. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau berjumlah 66 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear sederhana dan *path analysis*. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,120$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 1,997$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hipotesis kedua yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,179 dan pengaruh tidak langsung sebesar 3,095.

Kata kunci— kinerja pegawai, motivasi, pengembangan karir

Abstract

This research aims to empirically test the influence of career development on employee performance with motivation as a mediating variable at the Public Works and Spatial Planning (PU-PR) Department of Lubuklinggau City. This research was conducted at the Public Works and Spatial Planning (PU-PR) Department of Lubuklinggau City with the problem in this research being that there are still employees who do not pay attention to the goals and vision and mission of the agency, employees do not have high enthusiasm and responsibility in carrying out each task. lack, lack of employee attention to career planning and development. The sample in this study were employees of the Public Works and Spatial Planning (PU-PR) Department of Lubuklinggau City, totaling 66 respondents. This research is quantitative research using simple linear regression data analysis techniques and path analysis. The test shows that the first hypothesis, namely career development, has an effect on employee performance, this is proven by $t_{count} = 3.120$ which is greater than the $t_{table value (66-1=65)} = 1.997$ with a significant value of $0.003 < 0.05$. The second hypothesis is that career development influences employee performance through work motivation, this is proven by a direct influence value of 0.179 and an indirect influence of 3.807.

Keywords— employee performance, motivation, career development

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian

pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan



dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintah tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama (Busro, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit et al., 2017). Keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Potensi pegawai yang ada dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan pusat sentral dalam organisasi maupun perusahaan karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi instansi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Sedarmayanti, 2019).

Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja sebuah organisasi. Sebaliknya semakin rendah

kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang kompeten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Emron, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017). Kinerja itu sendiri adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dalam satu kurun waktu tertentu. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Fahmi, 2017). Potensi pegawai yang ada dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil secara maksimal.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan mengembangkan kemampuan pegawai dengan kesempatan pengembangan karir, karena pengembangan pegawai merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja. Kinerja pegawai termasuk hal yang sangat penting dalam organisasi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, maka setiap organisasi pemerintah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya melalui peningkatan kompetensi setiap pegawainya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja yang baik merupakan modal terpenting yang harus dimiliki suatu instansi. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal instansi harus memberi kesempatan yang sama pada setiap pegawai dalam pengembangan karir yang dapat menjadi



pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk membangun perkembangan atau kemajuan dalam suatu organisasi tentunya sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir dan motivasi sebagai alat kinerja pegawai (Wibowo, 2018) .

Pengembangan karir sangat berpengaruh yang sangat besar untuk mendorong kinerja pegawai yang mampu memberikan terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Seorang atasan perlu memperhatikan pengembangan karir dengan baik untuk memberikan semangat kepada bawahannya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan (Alif, 2015).

Peran seorang pemimpin didalam suatu organisasi ialah memberikan semangat kepada bawahannya dalam meningkatkan kinerja yang baik untuk pekerja untuk meningkatkan karier seseorang ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karir didalam organisasi membawa dampak baik karena dapat mengurangi tingkat frustasi yang bisa dialami oleh para pegawai serta meningkatkan motivasi didalam kerja. Oleh karena itu organisasi merupakan hal yang wajib dan penting dalam manajemen karir seseorang. Dengan adanya pengembangan karir maka setiap pegawai akan maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaanya, dengan tujuan mendapatkan promosi kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai akan meningkatkan potensi kerja mereka.

Saat ini tuntutan untuk memperoleh dan mengembangkan pegawai yang berkualitas terus mendesak sehingga hal ini menjadi perhatian khusus suatu instansi untuk mendapatkan pegawai yang motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Tanpa adanya

pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, suatu instansi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan Organisasi (Rivai & Sagala, 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal tetapi sebaliknya apabila motivasi yang rendah biarpun individu tersebut berkompeten tentu tidak akan menghasilkan kerja yang optimal. Pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Karena motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pemberian motivasi kerja dikatakan penting, karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang Pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai tupoksi masing-masing.

Dinas Pekerja Umum dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau yang merupakan salah satu instansi atau lembaga pemerintah daerah di Kota Lubuklinggau mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam melaksanakan



pelayanan, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan proyek infrastruktur dan pengendalian mutu yang berdasarkan aturan yang ada guna mendukung pertumbuhan ekonomi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Agar tugas dan fungsi tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien, maka Dinas Pekerja Umum dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa Masih terdapat pegawai yang kurang memperhatikan tujuan serta visi dan misi instansi. Sarana dan prasarana pendukung yang kurang memadai yang berdampak pada penurunan kinerja. Masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang ditandai dengan masih terdapat pegawai yang memiliki pendidikan yang masih rendah.

Permasalahan yang ditemukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja yaitu Pegawai tidak mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Masih kurangnya minat pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan. Belum adanya daya dorong dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan data dari Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa dari 66 pegawai yang telah mengikuti Latihan jabatan hanya berjumlah 11 pegawai. Hal ini tentu berpengaruh pada pengembangan karir pegawai yang ada di Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Hal ini terjadi karena kurangnya perhatian pegawai terhadap perencanaan dan pengembangan karir.

Minimnya peran organisasi dalam pemberian latihan jabatan pada pegawai untuk peningkatan pengembangan karir. Perencanaan karir pegawai yang belum berjalan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan dan fungsinya Dinas Pekerja Umum dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau harus meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi dan pengembangan karir setiap pegawai. Karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Manu et al., 2022). Penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja (Dewi & Utama, 2016).

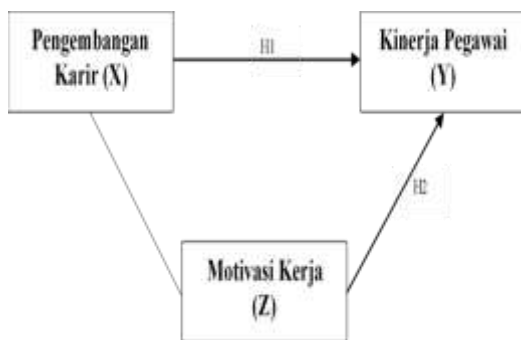
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerja Umum dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif dalam meneliti perilaku objek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan



data. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari Dinas Pekerja Umum Dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau dengan menggunakan daftar pernyataan dalam bentuk kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Pekerja Umum Dan Penata Ruang (PU-PR) Kota Lubuklinggau. Sampel yang diperoleh yaitu berjumlah 66 UMKM. Adapun kerangka pemikiran yang dilakukan dapat terlihat pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear sederhana dan analisis jalur menggunakan *software* SPSS 26. Adapun tahapan yang digunakan dalam Teknik analisis ini yaitu uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020). Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi (*Asym. Sig 2-tailed*). Karena signifikasi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya. (Ghozali, 2019).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linear

Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45.112	4.377		
	Pengembangan Karir	0.572	0.183	0.382	

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2024

Tabel 1 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 45,112 + 0,572 X$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 45,112$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas pengembangan karir (X), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 45,112 satuan.



Nilai koefisien regresi sederhana variabel pengembangan karir yang diperoleh adalah $b = 0,572$ satuan, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,572 satuan.

b. Hasil Uji Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.382 ^a	0.146	0.131	3.45048

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2024

Tabel 2 di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,146 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir adalah sebesar 14,6%. Sisanya (100%-14,6%) yaitu sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji t

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig
(Constant)	10.307	0.000
1 Pengembangan Karir	3.120	0.003

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2024

Tabel 3 hasil uji t di atas, dengan variabel pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,120$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 1,997$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Path Analysis (Analisis Jalur)

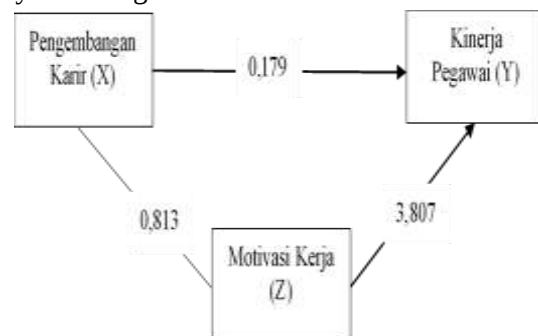
Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Berdasarkan hasil perhitungan *Path Analysis* (Analisis Jalur) diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4 Path Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13.366	3.568	
Motivasi Kerja	3.807	0.070	0.881
Pengembangan Karir	0.179	0.111	0.154
Dependen Variabel: Kinerja Pegawai			
1 (Constant)	39.270	4.118	
Pengembangan Karir	0.813	0.171	0.510
Dependen Variabel: Motivasi Kerja			

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, adapun model jalur dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2 Analisis Jalur

Analisis jalur diatas menunjukkan hasil perhitungan *path coefficients* pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.



Dari hasil perhitungan *path coefficients* diketahui bahwa pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu sebesar $b = 3,095$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,179 dan pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 3,095 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,120$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (66-1=65)} = 1,997$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_1 diterima yang berarti secara parsial variabel pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkat karir seorang pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan meningkatnya pengembangan karir pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai karena pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan

pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi ini dan masa mendatang (Alif, 2015). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan serius seorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Wirotomo & Pasaribu, 2015).

Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang meningkat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena pengembangan karir pada dasarnya merupakan peningkatan kerja pegawai dalam hal ini yang bisa mencerminkan kemampuan seseorang didalam organisasi dalam bekerja, artinya kinerja dapat diukur atau ditentukan dengan nilai yang sudah ditentukan didalam organisasi (Prakoso & Farida, 2018). Pengembangan karir sebagai kegiatan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tingkat pengembangan karir pada pegawai Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau masih tergolong rendah, hal ini disebabkan karena minimnya pelatihan jabatan yang ada, hal tersebut tentu akan berpengaruh pada terhambatnya pengembangan karir serta dampaknya pada kinerja pegawai. Pada dasarnya pengembangan karir pada pegawai Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau harus lebih diperhatikan lagi untuk itu organisasi perlu mengarahkan pengembangan karir tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan. Salah satu manfaat program pengembangan karir adalah akan tercipta komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai serta organisasi secara utuh serta mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas yang nantinya



akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau merupakan wadah/rumah bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya. Dukungan instansi merupakan modal awal untuk memulai pengembangan karir. Departemen SDM tentu mempunyai peran penting untuk pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM sangat dibutuhkan terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau telah mengupayakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja. Perencanaan SDM dilakukan melalui tahapan dalam penseleksian menjadi anggota pelatihan pengembangan SDM dan Pendidikan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau juga melakukan absensi secara *fingerprinth* agar pegawai lebih disiplin dan dapat lebih dapat bertanggung jawab dalam bekerja.

Untuk meningkatkan pengembangan karir, Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau memberikan dukungan kepada setiap pegawai dalam perencanaan dan pengembangan karir serta mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pengembangan SDM seperti pelatihan dan diklat untuk menunjang pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manu et al., 2022) dan (Natalia & Netra, 2020) hasil penelitian menyatakan bahwa

pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan maka diketahui bahwa nilai pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,179 dan pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 3,095 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan H2 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi interaksi antara motivasi dan pengembangan karir maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya yaitu berupa pengembangan karir pegawai. Motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan instansi.

Motivasi yang ada pada pegawai Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil dengan demikian kinerja akan meningkat. Pengembangan karir melalui motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja



sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Namun motivasi pegawai pada kantor Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau masih minim hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya minat pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Pengembangan karir melalui motivasi yang tinggi tentu akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai. Hal ini merupakan usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas. Pegawai dalam meningkatkan karirnya tentu harus memiliki motivasi yang tinggi, sehingga akan mendukung dan mendorong timbulnya atau suatu perubahan.

Pengembangan karir melalui motivasi kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan tambahan penghasilan pegawai berupa tunjangan berbasis kinerja. Tambahan penghasilan setiap pegawai tersebut diperoleh berdasarkan kinerja masing – masing pegawai. Adanya tambahan penghasilan kepada para pegawai membuat pegawai sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Dengan adanya tambahan penghasilan yang cukup memadai tersebut akan membuat pegawai semakin giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga pegawai akan lebih memiliki keinginan dalam mengembangkan karir mereka.

Penggunaan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) juga memotivasi pegawai kantor Dinas PU-PR Kota Lubuklinggau agar bekerja dengan maksimal dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Itu dikarenakan penilaian prestasi kerja pegawai dilaksanakan untuk mengevaluasi

kinerja individu pegawai tersebut, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pengelolaan karier pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manu et al., 2022) dan (Natalia & Netra, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis 1 menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,120$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (66-1=65) = 1,997$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
- Hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 0,179 dan pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 3,095 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

V. SARAN

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, ada beberapa saran dari peneliti untuk objek penelitian :



- a. Pegawai harus lebih memperhatikan tujuan serta visi dan misi instansi.
- b. Sarana dan prasarana pendukung harus lebih memadai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.
- c. Pegawai harus mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.
- d. Pegawai harus lebih memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, 6(2), 291–309.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. U. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan Moderasi dalam Analisis Statistik*. Yoga Pratama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Manu, I. A., Niha, Si. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/1219>
- Natalia, N. K. S. S. N., & Netra, I. G. S. K. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 58–66.
- Prakoso, M. T. R., & Farida, N. (2018). Diponegoro Journal Of Social And Political Tahun 2018, Hal 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. *Journal Of Social And Political*, 1–7.
- Rivai, & Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). PT. Refika



Aditama.

Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.

Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627. https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/630