Indonesian Research Journal on Education

Web: https://irje.org/index.php/irje

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025
Halaman: 2673 - 2679

RESEARCH

Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe

Fitria[1], Amar Kaeroni[2]
Universitas Lakidende Unaaha, Indonesia

sulaimanfitria424@gmail.com

Kata Kunci:
Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe yang berjumlah 53 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis data diolah dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe.

***Key Word**:*
Motivation, Organizational Commitment, Career Development and Employee Performance.

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation, organizational commitment and career development on employee performance at the Alosika Community Health Center UPTD, Konawe Regency. The population in this study were all UPTD employees of the Alosika Health Center, Konawe Regency, totaling 53 people. The sample determination in this research was carried out by census, meaning that the entire population was sampled. This type of research is quantitative research. The analytical method used is multiple linear regression analysis and data analysis is processed using the SPSS 20 program. The results of this research show that simultaneously the variables of motivation, organizational commitment and career development have a significant effect on employee performance at the Alosika Community Health Center UPTD, Konawe Regency. Partially, the motivation variable has a positive but not significant effect on employee performance, the organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance and the career development variable has a positive but not significant effect on employee performance at the Alosika Community Health Center UPTD, Konawe Regency.

Copyright © 2025 Fitria, Amar Kaeroni
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional sehingga dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Pegawai sebagai salah satu bagian dari aset perusahaan yang sangat penting dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan juga dapat bersaing.

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki karyawan suatu organisasi. SDM digunakan untuk peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Sondang dan Siagian (2008: 27) bahwa, manajemen sumber daya manusia, yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pekerja dalam organisasi agar, tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Secara umum pengertian

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dari kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Sumber Daya Manusia sangat penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada Sumber Daya Manusia yang memadai, secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang dicapai.
Perkembangan dan kemajuan organisasi suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang membantu percepatan ke arah sana. Menurut Rivai, (2019) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan disetiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam penggajian, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa karyawan kurang puas atau lebih dalam pekerjaannya, membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan terlebih bagi organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2000) pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai suatu kinerja yang tinggi. Hal ini di dukung dengan adanya Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Bagia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Pada Puskesmas Seririt III). Yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.

Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Purnomo, 2019). Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikirn yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang ditentukan.

Adapun fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe terkait dengan motivasi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe, menurut pegawai tidak ada bedanya antara pegawai yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan pegawai yang tidak giat karena tidak ada kebijakan sanksi atau peringatan yang diberikan dari pimpinan, adanya kecemburuan dari pegawai yang bekerja dengan giat terhadap pegawai yang bekerja dengan tidak giat karena gaji dan insentif yang diberikan sama. Selain itu, tidak ada penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan motivasi pegawai dalam bekerja menjadi menurun.

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi daripada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) dalam (Wahyuni, 2020) disebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyaliyas pegawai terhadap organisasi yang melibatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi untuk dapat membantu mencapai tujuan organisasi serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Badriyah, 2019).

Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif karyawan dengan organisasi dimana karyawan memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan dimana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan

perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadp organisasi akan mempunyai peranan yang positif terhadap organisasi, dimana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Sitio (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amerio Indonesia.

Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe terkait dengan komitmen organisasi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe, kesediaan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh masih belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya suasana yang tidak mendukung antara pegawai, masih rendahnya loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja dan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada waktu lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2019:56) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai yang diinginkan.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Sari (2016) Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tanjung (2020), temuan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Adapun fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe terkait dengan pengembangan karir yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pihak UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe bahwa adanya permasalahan pada pengembangan karir, hal tersebut dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat pengembangan karir serta kurangnya keterampilan dalam melayani pasien. Permasalahan lainnya dapat dilihat dari minimnya faktor kejujuran, kurang menghargai waktu, dan tidak melaksanakan tugas dengan semestinya, hal ini mengartikan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. Upaya yang dapat ditempuh diantaranya adalah memotivasi pegawai melalui penerapan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan sehingga pegawai yang merasa termotivasi kinerjanya akan meningkat.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: 1) Interview yaitu mengadakan wawancara langsung baik kepada pimpinan maupun dengan pegawai UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe; 2) Dokumentasi yaitu mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe; 3) Kuesioner yaitu dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada karyawan UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe maka dipergunakan alat ukur berupa kuesioner dengan memberikan beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang kemudian di lakukan skoring untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei (Sugiyono, 2019:82). Dalam skala riset responden menetukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia, biasanya dilakukan dengan lima skala dengan format :

I=STS, 2=TS, 3=N, 4=S, 5=SS

Keterangan :

a. STS (Sangat Tidak Setuju)
b. TS (Tidak Setuju)
c. N (Netral)
d. S (Setuju)
e. SS (Sangat Setuju)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dilihat hasil perhitungan yaitu nilai nilai F 65,817. Didapat nilai F_{tabel} yaitu 2,79, karena nilai F_{hitung} (65.817) > nilai F_{tabel} 2,79 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini menunjukan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan melihat adanya peluang untuk pengembangan karir, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Motivasi mempengaruhi seberapa keras seorang pegawai dalam bekerja, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan identifikasi pegawai terhadap organisasi sementara pengembangan karir memperkuat keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika rakhmalina (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Anandita dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 0,727 < nilai t_{tabel} 2,007 dan nilai Sig. sebesar 0,471 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan variabel motivasi meningkat tetapi tidak menjadikan variabel kinerja pegawai meningkat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menujukkan bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe yaitu karena kurangnya motivasi yang di berikan kepada para pegawai serta kurangnya penghargaan berupa pujian atau reward dari pimpinan kepada pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Pengakuan atas prestasi kerja mungkin tidak memberikan dampak signifikan jika sistem penghargaan dan reward yang ada tidak memadai atau tidak di implementasikan dengan baik. Pengakuan dari atasan juga penting namun jika tidak didukung oleh penghargaan dan reward efeknya terhadap kinerja minimal. UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih baik dalam mengelola kinerja pegawai, selain fokus pada motivasi penting juga untuk meningkatkan fasilitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Andika (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dengan demikian dibutuhkan motivasi yang baik kepada setiap pegawai maka secara tidak langsung para pegawai akan menerapkan kepada dirinya sendiri agar kinerjanya semakin optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mia Subiati dan RR Niken Purbasari (2019) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan selain itu hal ini bertentangan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Bagia (2020) hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 5,582 > nilai t_{tabel} 2,007 sehingga berpengaruh positif dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya sinifikan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menujukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang terapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe.

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi daripada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) dalam (Wahyuni, 2020) disebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyaliyas pegawai terhadap organisasi yang melibatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi untuk dapat membantu mencapai tujuan organisasi serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Dengan demikian jika setiap pegawai dan pimpinan mampu untuk saling berkomitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eri Pranata dkk (2020) hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selain itu hal ini bertentangan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Made hendri & Kusuma Candra Kirana (2021) hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Roy Sentosa Collection.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 0,693 < nilai t_{tabel} 2,007 dan nilai Sig. sebesar 0,492 > 0,05 artinya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan variabel pengembangan karir meningkat tetapi tidak menjadikan variabel kinerja pegawai meningkat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe karena pengembangan karir yang terbatas, Kurangnya informasi dan minat tentang pengembangan karir sehingga menyebabkan rasa kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Meskipun pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, kemungkinan besar pendidikan yang diterima tidak langsung berhubungan dengan tugas-tugas spesifik di UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe. Jenis dan kualitas pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik pegawai atau tidak ada tindak lanjut untuk memastikan penerapan dari pelatihan tersebut

Arismunandar & Khair (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal. Dengan konteks ini dibutuhkan lagi semangat bagi setiap pegawai agar bisa lebih menata dan merencanakan karir dimasa depan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia Dwi Saraswati dkk (2021) hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Djohan dan Surya (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Badung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil anlisis dan dan pembahasan yang diperoleh maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe yang artinya

semakin baik motivasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya; 2) Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi dan kurangnya penghargaan sehingga pegawai tidak merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dari pegawai maka kinerjanya akan meningkat; 4) Pengembangan Karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Alosika Kabupaten Konawe, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Afandi. (Abidin & Sasongko, 2022). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika)". *Jurnal Manajemen Dewantara*. Volume 7 No 1 2023.

Andika, 2019. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Diolah Penulis 2021.

Arifin, Kusjono, & Ratnasari 2019. "Analisis Hubungan dan Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro". *Review Akuntansi Kontemporer Indonesia*. Vol. 4 No. 2 Juli 2023.

Arikunto. 2006. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta". *JKB*. NO. 18. Th. X. Juni 2016.

Colquitt & Robbins. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Oganizitional Citizenhip Behavior*". Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol.4 No 3.

Dhita Pricillia Djohan & Ida Bagus Ketut Surya 2023. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung)". *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 2. 2023.

Fasha & Lestari, 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar*". Indonesian Journal of Business Economics and Management*. Vol. 2 Iss. 01 Desember 2022.

Ghazzawi. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru". *Dimensi*. Vol. 10 Nomor 1 Maret 2021.

Ghozali. 2015. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warunk Bendito Kawasan Megamas Manado*". Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4 September 2018

Ghozali. 2016. "Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sumbawa". *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*. Vol.1, No.3, 2022.

Handoko. 2012. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisc Indonesia". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 8, No. 2, Mei-Agustus 2020.

Hasibuan (Febrianti, N.R 2020). "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Usia Dini". *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. Vol. 2 No. 2 Maret 2024.

Hasibuan. 2017. Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di Bisa Grup Medan. November 2021.

Heidjrachman & Husnan (Kertiasih, 2016). "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama". *Values*. Vol. 1, No. 4. 2020.

Hendri Sembiring. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan". *Jurakunman*. Vol.13, No. 1, Januari.

Hermawan, 2019. "Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang*". Jurnal Mirai Management.* Volume 8 Issue 1 2023.

Jufrizen & Sitorus. 2021 & Purnomo. 2019. "Intervening Disiplin pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z". *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2024.

Kasman. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja*". Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 4 No.2 November 2022.

Made Hendri & Kusuma Candra Kirana. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus of Contol*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DI Roy Sentosa Collection". *Jurnal Inovasi Penelitian.* Vol. 2, No. 1, Juni 2021

Mangkunegara. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara". *Jurnal kajian ekonomi & bisnis islam*. Vol. 5, No. 3 2024.

Manoppo et al, 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo.

Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung. (2020. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Ilmiah Magister Manjaemen.* Volume 3. Nomor 2, September 2020.

P. Ayu Asri Wulandari, I W. Bagia 2020. "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Pada Puskesmas Seririt III)". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020.

Pranata .E, Martini.L.K.B, Mustika. I.N., .2020. "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Nicepro Megatama)". *Values*. Volume 1Nomor 4 Tahun 2020.

Rivai & Badriyah 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci". *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 17. No, Februari.

Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020.

Siagian. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Adira Diamika Multifinance, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntasi Medan*. Vol. 4 no 1 juli 2022.

Silalahi. 2021. "Pengaruh kompetensi administrasi kepala sekolah, komitmen organisasi dan motivasi guru terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di kota administrasi jakarta pusat". *Jurnal cahaya mandalika*. Vol 5, No. 1, 2024.

Sugiharto, Situnjak, Ghozali. 2009. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah*". JURNAL SIMETRIK.* VOL 11, NO. 1, JUNI 2021.

Sugiyono & Priyatno. 2019. "Pengaruh Citra Merek, Promosi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado*". Jurnal EMBA*. Vol.9 No.2 April 2021.

Sugiyono. 2009. "Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Produk Saka Bistro & Bar". *e-Proceeding of Management.* Vol. 4, No. 1, April 2017.

Sugiyono. 2019. "Analisis Pengaruh Literasi dan Intensitas Inklusi Keuangan Terhadap Financial Technology Mahasiswa di Universitas Nias". *Journal of Social Science Research*. Volume 4 No. 1, 2024.

Sugiyono. 2018. "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Restoran Mie Gacoan Cabang Semarang)*". Journal of Management & Business*. 5(2). 2022.

Sulianto. 2005. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, dan Lokasi Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Hotel Baliem Pilamo di Wamena". *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3 September 2015.

Tatan Sutanjar & Oyon Saryono .2019. " Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar). *Journal Of Managemen*. Volume 3 Number 2.

Umam. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *National Conference on Economics and Business*. 2021.

Veithzal Rivai. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Anggrek Dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat". *Journal Of Research & Publication Innovation*. Vol. 2, No. 1 Januari 2024.

Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia". *Jurnal Ilmiah M-Progres*. Vol. 11, No.1 Januari. 2021.

Yusuf. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Tindakan Cyberloafing (Studi Kasus pada Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Kemdikbudristek)*". Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial*. Volume 4, Nomor 2, Februari 2024.