

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi Kasus pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim)**



Skripsi Oleh:

**Nadiah Azzahra**

**01011381720017**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**  
**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI (Studi Kasus pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim)**

Disusun oleh :

Nama : Nadiyah Azzahra  
NIM : 01011381720017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 28/12 2019

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. H. Zunaidah, M.Si  
NIP : 196610221992032002

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 29/10 2019

Anggota



Afriyadi Cahyadi, SE., M.M  
NIP : 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS**  
**PADA BIDAN DI RSUD DR. H.M. RABAIN MUARA ENIM)**

Disusun oleh:

Nama : Nadiyah Azzahra  
NIM : 01011381720017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 2020

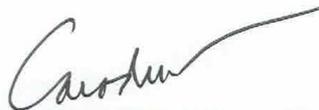
Ketua

Anggota

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si.  
NIP. 196610221992032002



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013



Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadiyah Azzahra  
NIM : 01011381720017  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA BIDAN DI RSUD DR. H.M. RABAIN MUARA ENIM)

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
Tanggal Ujian : 14 Januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 28 Januari 2020



Nadiyah Azzahra  
NIM. 01011381720017

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.*

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Kakak, adik dan orang terdekat

Teman-teman angkatan manajemen 17

Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim)”** ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 28 Januari 2020

Penulis,



Nadiah Azzahra  
NIM. 01011381720017

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Yth. Dr. H. Zunaidah, M.Si dan Yth. Afriyadi Cahyadi, SE., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
2. Yth. Wita Farla WK, SE., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
3. Yth. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Yth. Prof. Dr. Taufiq. S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Isni Andiana, S.E.,M. Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Yth. Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi

Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

9. Kedua orang tua (Muhadi & Nishida Efriani), Adik (Widiah Ayu Mardhotilah, Nabila Az-tiannisa & Adib Fadhil Pamungkas) tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
10. Teman – teman seperjuangan Jurusan Manajemen S1 asal D3 Kampus Palembang Angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Palembang,                      2020  
Penulis,

(Nadiyah Azzahra)

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi Kasus pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. Jumlah populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner keseluruh bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim.

**Kata kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.**

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Mengetahui,  
Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si.  
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE.  
(CASE STUDY OF MIDWIFES AT RSUD DR. H.M. RABAIN MUARA ENIM)**

**ABSTRACT**

*The purpose of study is to determine the effect of career development on the performance of staff on midwife at RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. The population and the sample in this study were 46 midwife in RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. Data collection used questionnaires to all midwife in RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim. The analysis used simple linear regression analysis. The results of this indicate that career development is affect the performance of midwife at RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim.*

**Keywords: Effect Of Career Development, Employee Performance**

*We have agreed to be placed on the research paper.*

Acknowledge,  
Advisor,



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si.  
NIP. 196610221992032002

Vice Advisor,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

Acknowledge,  
Head of Management Departement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nadiyah Azzahra  
NIM : 01011381720017  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si.  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.  
NIP.1197509011999032001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Nadiah Azzahra

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 2 Juli 1995

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Sekip Bendung Dalam gang delima no.125, Palembang

Alamat Email : [Azzahranadiah@gmail.com](mailto:Azzahranadiah@gmail.com)

Pendidikan Formal

2001 - 2007 : SD Negeri 20 Muara Enim

2007 – 2010 : SMP Negeri 1 Muara Enim

2010 - 2013 : MAN 3 Palembang

2013 - 2016 : Diploma III Politeknik Negeri Sriwijaya

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Pengembangan Karir .....	8
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	10
2.1.3 Tahap Pengembangan Karir .....	12
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	14
2.1.5 Indikator Pengembangan Karir .....	14
2.2 Kinerja .....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	16

	<b>Halaman</b>
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	19
2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	20
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	20
2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai .....	21
2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai .....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Pikir .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	31
3.2 Rancangan Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.2.1 Data Primer .....	31
3.2.2 Data Sekunder .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5 Populasi dan Sampel .....	32
3.6 Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.6.2 Uji Validitas .....	34
3.6.3 Uji Reliabilitas .....	34
3.7 Uji Statistik .....	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	35
3.8 Uji Hipotesis .....	35
3.8.1 Uji t .....	36
3.8.2 Koefesien Kolerasi (r) dan Koefesien Determinasi R <sup>2</sup> .....	36
3.9 Definisi Operasional Variabel .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1 Profil Singkat RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim .....	39
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim .....	40
4.1.2.1 Visi .....	40

	<b>Halaman</b>
4.1.2.2 Misi .....	40
4.1.3 Struktur Organisasi badan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim.....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	42
4.2.1 Profil Responden .....	42
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	42
4.2.1.2 Usia Responden .....	42
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	43
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden .....	43
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	44
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	44
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
4.2.3. Metode Analisis .....	47
4.2.3.1 Analisa Frekuensi Pengembangan Karir (X) .....	47
4.2.3.2 Analisa Frekuensi Kinerja Pegawai (Y) .....	52
4.2.4 Uji Statistik .....	57
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	57
4.2.5 Uji Hipotesis .....	58
4.2.5.1 Koefesien Korelasi r .....	58
4.2.5.2 Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
4.2.5.3 Uji t .....	60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Muara Enim.....	4
Tabel 1.2 Jenjang jabatan dan pangkat bidan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Korelasi .....	36
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4.2 Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	42
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X) .....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan karir (X).....	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi r.....	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Frekuensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bidan .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabel  $r^2$

Lampiran 3. Tabel t

Lampiran 4. Rekap Distribusi Jawaban Kuesioner

Lampiran 5. Uji Validitas

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Lampiran 8. Uji t

Lampiran 9. Uji Koefisien Korelasi (r)

Lampiran 10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi pemerintah, rumah sakit, perusahaan atau organisasi lainnya dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang canggih tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, selain itu dilihat dari sisi internalnya suatu organisasi seperti rumah sakit dihadapkan pada berbagai permasalahan yang meliputi kinerja, pendidikan, produktivitas, pelayanan, anggaran (biaya), waktu, lingkungan, perilaku kerja, dan sebagainya. Ditinjau dari perspektif kepegawaian (SDM) dalam arti luas, kebutuhan pegawai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas menjadi prioritas utama untuk mendukung suatu organisasi dalam menjawab berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendatangkan keuntungan dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam proses pembangunan suatu instansi atau organisasi, maka sudah seharusnya kualitas sumber daya manusia atau pegawai harus dikembangkan dan memperlakukan mereka secara layak dan adil antar sesama

pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Dalam penelitian ini, fokus pembahasan adalah dalam proses pemenuhan salah satu kebutuhan manusia. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat yang paling tinggi dari pemenuhan kebutuhan manusia, karena kebutuhan ini baru bisa di capai saat kebutuhan yang telah terpenuhi, salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri adalah dalam hal pencapaian kerja. Semakin tinggi keinginan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya saat menjadi karyawan maka pencapaian yang dia lakukan akan semakin baik karena tujuan dari aktualisasi ini pencapaian kerja dan karier.

RSUD Dr H.M. Rabain merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani masyarakat dari segi kesehatan. Pelayanan kepada masyarakat tentunya membutuhkan tenaga kesehatan yang handal dan profesional dalam bidangnya masing-masing agar dapat tercapai tujuan pembangunan kesehatan menuju Indonesia sehat.

Sebagai salah satu contoh tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit seperti bidan. Bidan sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Untuk memperoleh tenaga kesehatan yang profesional terutama bidan dibutuhkan keahlian dan pengalaman yang cukup. Keahlian itu bisa didapatkan melalui pendidikan dan pengalaman bisa didapatkan dengan cara mengikuti praktek atau pelatihan.

Secara Internasional pengertian bidan dan praktiknya telah diakui oleh

WHO dan badan-badan lainnya sebagai berikut: Bidan adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan bidan yang diakui oleh negara serta memperoleh kualifikasi dan diberi izin untuk melaksanakan praktik kebidanan di negara itu.

Dari hasil wawancara penelitian dengan beberapa bidan banyak persoalan dalam proses pengembangan karir di rumah sakit terutama bidan yang menjadi objek penelitian, seperti masih banyak bidan yang sulit untuk mendapatkan promosi dalam karir, dengan alasan pendidikan karena banyaknya hambatan jika ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Hambatan itu meliputi jarak tempuh, belum adanya sekolah untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi di daerah tersebut dan dibatasi dengan usia. Selain itu, beberapa alasan para bidan yang sulit untuk melanjutkan pendidikan adalah masalah izin belajar dari pimpinan, anggaran (biaya). Pelatihan kerja juga menjadi salah satu masalah karena banyak bidan yang masih sedikit mengikuti pelatihan kerja untuk mendapatkan sertifikat sesuai yang dibutuhkan dalam pengembangan karir mereka. Masalah ini lah yang menyebabkan banyak bidan di RSUD Dr.H.M Rabain sulit untuk mengembangkan karir mereka dan mendapatkan promosi jabatan. Karena jika mereka ingin mendapatkan promosi jabatan mereka harus sekolah lagi.

Selanjutnya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya, RSUD Dr.H.M. Rabain didukung oleh bidan sebanyak 47 orang pegawai yang bisa dilihat dari tingkat pendidikannya mempunyai komposisi seperti Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1****Jumlah Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain pada Ruang Kebidanan tahun 2018**

<b>No.</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
1.	D3 Kebidanan	41
2.	D4 Kebidanan	6
Jumlah		47

Sumber: RSUD DR. H.M. Rabain Muara Enim 2018

Tabel 1.1 di atas menunjukkan pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 41 orang dan D4 6 orang. Sedangkan yang dibutuhkan sekarang minimal seluruh bidan harus berlatar belakang D4 atau S1, mengingat masih banyaknya bidan yang berlatar belakang pendidikan D3 tentu ini menjadi tugas penting bagi pihak yang terkait untuk segera mewujudkan seluruh tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai bidan harus minimal berlatar belakang pendidikan paling rendah D4 atau S1 agar bisa mengembangkan karir mereka.

Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi sebagai perorangan untuk dapat meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya (A. Sihotang, 2007).

Handoko (2013:123) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Rivai dan Sagala (2009:23) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu

melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Secara umum kinerja pegawai diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sedangkan (Mangkunegara, 2005:80) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari.

Dalam jenjang karir Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan pembinaan yang sebaik mungkin dimana disebutkan bahwa pembinaan Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan sebaiknya dengan berdasar pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja. Melalui sistem jenjang karir 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 karir pegawai yang konsisten sesuai dengan koridor yang ada, akan berdampak pada kinerja pegawai untuk menduduki jabatan yang tersedia.

**Tabel 1.2**  
**Jenjang Jabatan dan Pangkat Bidan**

<b>Bidan Terampil</b>							
	<b>Bidan Pelaksana</b>		<b>Bidan Pelaksana Lanjutan</b>		<b>Bidan Penyelia</b>		
<b>Pendidikan</b>	Pengatur Muda Tingkat I, Gol. Ruang II/b	Pengatur, Gol. Ruang II/c	Pengatur Tingkat I, Gol. Ruang II/d	Pengatur Muda, Gol. Ruang III/a	Penata Muda tingkat I, Gol ruang III/b	Penata, Gol. Ruang III/c	Penata Tingkat I, Gol ruang III/d
D3 Kebidanan	2	29	3	2	6	-	-
D4 Kebidanan	-	1	3	-	2	-	-

*Sumber: Rumah Sakit DR. H.M. Rabain Muara Enim 2018*

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Kabupaten Muara Enim)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan permasalahan : Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Bidan di RSUD Dr. H.M. Rabain Kabupaten Muara Enim).

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada ruang kebidanan di RSUD Dr. H.M. Rabain Kabupaten Muara Enim.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, maka kegunaan serta hasil yang diharapkan dari penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkuat teori-teori tentang pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Alwi, Syafarudin, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. BPF, Yogyakarta .
- Anoraga, Panji, 2005. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Sanusi, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Bungin, Burhan, 2005. *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media, Jakarta.
- Cahyaningtyas, Fitri Astuti & Sudharto P. Hadi, 2013 . Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Patra Jasa *Convention* Hotel Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro: Semarang
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Macanan Jaya Gemerlang, Jakarta.
- Fauziyah, Jenny, Jonathan dan Pongtuluruan Musdhalifah Aziz, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mulawarman: Samarinda
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.

- Hadari, Nawawi, 2006. *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta
- Husein, Umar, 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Jauhari Hafiz, Badia Parizade, & Agustina Hanafi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (TURNOVER INTENTION) (Studi Kasus Pada Karyawan PT BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan *Self –Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Massie, Renaldy, Bernhard Tewal dan Greis Sendow, 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri, Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Mondy R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.

- Mudeng, Debrike Shisikia, Altje Tumbel dan Rita Taroreh, 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada KPKNL Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma, 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembaran. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Univeristas Pendidikan Ganesha Singaraja: Bali.
- Nurdin, Nela, Resta dan Joyce Lopian, 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Samratulangi: Manado
- P. Siagian, Sondang, 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pareruna, Arfindy, Adolfina dan Eggy A Mekel, 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Smaratulangi: Manado
- Prayogi, Rizka Wahu Surya, 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya: Malang.
- Putri, Eka Rulianti, 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa

- (LKC DD). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Rahayu, Retno, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro: Semarang
- Riadi, Selamat dan Dirga Lestari AS, 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mulawarman: Samarinda.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. PT INT AN Sejati, Klaten.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sukma, Kukuh Priwandana, 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Kribet Baru Bululawang Malang). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi dan Binsis. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sukwa, Apriliani, Asriati dan Asri Jaya, 2018. Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

(Persero) Rayon Sungguminasa. *Jurnal Profitability*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah: Makasar

Suryayadani, Shelvi Aprilia, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya: Surabaya

Syitah, Syifa Umar, Nasir, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Pesero) Tbk cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.