

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:

MUHAMMAD Satria ERMULAN

01011381823161

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi
Sumatera Selatan

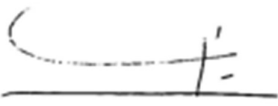
Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Satria Ermulan
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823161
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal : 01 Nopember 2022


Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

Anggota,

Tanggal : 29 September 2022


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

14/23 4

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh :

Nama : Muhammad Satria Ermulan
Nim : 01011381823161
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 30 Desember 2022

Ketua

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

An

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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Satria Ermulan
NIM : 01011381823161
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas
Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 23 Desember 2022

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, 30 Desember 2022

Pembuat Pernyataan



Muhammad Satria Ermulan
NIM 01011381823161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tangga kesuksesan tak pernah penuh sesak di bagian puncak”

(Napoleon Hill)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Civitas Akademika kampus Universitas Sriwijaya
- Keluarga Besar Penulis yang telah senantiasa mendukung penulisan skripsi ini
- Teman-Teman yang telah memberi masukan, dukungan dan arahan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, organisasi dan orang lain. Penulis memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 30 Desember 2022

Palembang, 30 Desember 2022



Muhammad Satria Ermulan
NIM. 01011381823161

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi tepat pada waktunya. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah terlibat untuk membantu baik secara langsung atau tidak langsung dalam penulisan Skripsi ini. Secara khusus penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak terutama kepada :

1. Allah SWT, karena ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan baik dan lancar.
2. Prof. Dr. M. Adam, S.E., M. E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, dukungan, dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.
5. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi sehingga penulis menjadi pribadi yang berkualitas untuk kedepannya.
6. Wita Farla WK, S.E., M.M, selaku dosen penguji yang selalu membantu, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.

7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Terima kasih kepada Febriani Suci priadi, Amd., Kep., telah menemani masa masa perkuliahan ini sampai di titik akhir ini terima kasih telah menjadi support sistem terbaik untuk melewati berbagai hal dalam perkuliahan ini semoga akan tetap menjadi support terbaik untuk kedepan nya love you
9. Sahabat dan Teman-Teman yang telah menemani dan membantu selama masa perkuliahan

Palembang, 30 Desember 2022



Muhammad Satria Ermulan
NIM. 01011381823161

ABSTRAK

ACU
16/20

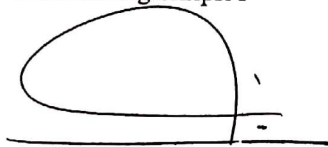
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Oleh:
Muhammad Satria Ermulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

Pembimbing Skripsi I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

Pembimbing Skripsi II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



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

ABSTRACT

16/23

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON THE WORK
ACHIEVEMENT OF HEALTH SERVICES OF
SOUTH SUMATERA PROVINCE**

By:
Muhammad Satria Ermulan

This study aims to determine how the effect of career development on the work performance of the employees of the South Sumatera Provincial Health Office. The population in this study amounted to 73 people. The sampling method used in this study used a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire. This study uses simple linear regression analysis. The results of this study indicate that career development has a positive and significant effect on the work performance of the employees of the South Sumatera Provincial Health Office.

Keywords : career development, work achievement

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Acknowledge by,
Head Of Management Department,



Isni Andriana, S.E, MFin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Muhammad Satria Ermulan

NIM : 01011381823161

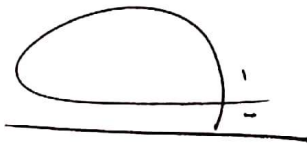
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,
Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 1962111019910310069

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Satria Ermulan

NIM : 01011381823161

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/02 Febuari 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Remipa No. 636 Kertapati, Palembang.

Alamat Email : ermulansatria@gmail.com

Nomor Telepon : 081366199424

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 117 Palembang
- SMP : SMP Negeri 10 Palembang
- SMA : SMA Negeri 6 Palembang

Riwayat Organisasi :

- Majelis Permusyawaratan Kelas SMA Negeri 6 Palembang



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSATAKAAN.....	8
2.1. Pengembangan Karir	8
2.1.1. Jenis-Jenis Pengembangan Karir.....	10
2.1.2. Indikator Pengembangan Karir	11
2.2. Prestasi Kerja.....	13

2.2.1. Faktor-Faktor Prestasi Kerja	13
2.2.2. Indikator Prestasi Kerja.....	14
2.3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja	14
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	21
2.6. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2. Rancangan Penelitian	22
3.3. Jenis dan Sumber Data	22
3.3.1. Jenis Data	22
3.3.2. Sumber Data.....	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	23
3.5. Populasi dan Sampel	24
3.5.1. Populasi.....	24
3.5.2. Sampel.....	24
3.6. Uji Instrumen.....	25
3.6.1. Uji Validitas	25
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	26
3.6.3. Metode Suksesif Interval.....	26
3.7. Teknik Analisis Data.....	26
3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	26
3.7.2. Uji Koefisien Korelasi.....	27
3.7.3. Uji Determinasi	28
3.7.4. Uji t.....	28
3.8. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	29
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	31
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1. Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.....	31
4.1.2. Visi Misi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan	32
4.1.3. Tujuan, Sasaran dan Slogan Dinas Kesehatan Provinsi	

Sumatera Selatan	32
4.1.4. Bagan Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan	33
4.2. Gambaran Umum Responden	34
4.2.1. Distribusi Frekuensi Identitas Responden	34
4.2.2. Distribusi Jawaban Variabel Penelitian	36
4.3. Hasil Penelitian	49
4.3.1. Uji Validitas	49
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	51
4.3.3. Metode Suksesif Interval.....	51
4.3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4.3.5. Uji Korelasi	53
4.3.6. Uji Determinasi	53
4.3.7. Uji t.....	54
4.4. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jenjang Jabatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021	2
Tabel 1.2. Penilaian Capaian Indikator Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara.....	3
Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 – Tahun 2021	4
Tabel 1.4. Data Pengembangan Karir Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 - Tahun 2021.....	5
Tabel 1.5. Data Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Instrument Skala Likert.....	24
Tabel 3.2. Penentuan Sample Stratified Proportional Random Sampling	25
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi	27
Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	35
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jabatan	36
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Variabel Pengembangan Karir	36
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Prestasi Kerja.....	43
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir	50
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	50
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas	51
Tabel 4.10. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	52
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Koefisien	

Determinasi.....	53
------------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2. Hasil Metode Suksesif Interval Variabel Pengembangan Karir	72
Lampiran 3. Hasil Metode Suksesif Interval Variabel Prestasi Kerja	74
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	76
Lampiran 5. Hasil Analisis Data	80
Lampiran 6. Tabel – r.....	81
Lampiran 7. Tabel – t.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik tentunya berharap memiliki sumber daya yang berkualitas dari segala bidang yang ada. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang tidak dapat mewujudkan keinginannya tersebut karena kinerja yang dicapai terkadang berfluktuasi, yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawannya dan berujung pada pencapaian tujuan organisasi yang buruk.

Dinas Kesehatan merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Pusat kepada daerah Sumatera Selatan dan merupakan penyelenggara kerja pada bidang kesehatan. Dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan sebaik-baiknya dengan berdasar pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang menitikberatkan pada sistem prestasi kerja (Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, poin ketiga).

Pengembangan karir memfokuskan pada tantangan yang akan dihadapi organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan karir yang dilakukan secara pasti dan tersusun akan meningkatkan keterampilan karyawan menjadi lebih profesional dalam bekerja yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja atau hasil kerja pegawai (Utama, 2021).

Menurut Hasibuan (2019) prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pada keterampilan, pengalaman kerja, ketekunan, dan tenggat waktu. Untuk mendapatkan suatu jabatan

di organisasi, maka dibutuhkan pengorbanan waktu dan tenaga yang banyak. Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya apabila tidak memiliki kualitas tenaga kerja yang bersaing. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan memiliki pegawai berjumlah 270 orang. Berikut data jenjang karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jenjang Jabatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021

No	Nama Jabatan	Jenjang Pangkat ASN	Jumlah Pegawai
1.	Sekretaris Dinas	Eselon III	1 orang
2.	Kepala Bidang	Eselon III	4 orang
3.	Kepala Sub Bagian	Eselon IV	3 orang
4.	Kepala Seksi	Eselon IV	12 orang
5.	Staf	Non Eselon	250 orang
Total Pegawai			270 orang

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Pada Tabel 1.1 di atas, jenjang jabatan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021 terdiri dari Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, dan Staf dengan keseluruhan berjumlah 270 orang dengan jenjang pangkat dari yang tertinggi Eselon III sampai yang terendah Non Eselon.

Untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik, maka pegawai harus memiliki prestasi kerja yang baik. Syarat-syarat untuk mendapatkan promosi pada Aparatur Sipil Negara adalah minimal mengabdikan empat tahun di pangkat terakhir, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memiliki nilai yang baik pada dua tahun terakhir. Selain itu syarat lain yang harus dipenuhi adalah telah menjabat minimal satu tahun pada pangkat dan jabatan terakhir (Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara).

Penilaian kinerja karyawan diatur dalam Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Setiap capaian IKI (Indikator Kinerja Individu) yang diperoleh dari tahap dikelompokkan dalam lima kategori capaian IKI (Indikator Kinerja Individu) yang terdiri atas sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang yang telah ditetapkan. Berikut penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN):

Tabel 1.2. Penilaian Capaian Indikator Kinerja Individu Aparatur Sipil Negara

Capaian Indikator Kinerja Individu	Kategori Capaian Indikator Kinerja Individu	Rentang Nilai Capaian Indikator Kinerja Individu	
		Minimal	Maksimal
101% - 110%	Sangat Baik	110	120
100%	Baik	90	109
80% -99%	Cukup	70	89
60% - 79%	Kurang	50	69
0% - 59%	Sangat Kurang	0	49

Sumber : Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2, Pegawai yang mendapatkan nilai capaian indikator kinerja individu dengan rentang 90 sampai 109 mendapatkan capaian 100% dan jika pegawai mencapai target yang ditetapkan, maka nilai capaian indikator kinerja individu dikonversi menjadi 120. Prestasi kerja membutuhkan penetapan standar kinerja dan mengasumsikan bahwa karyawan menerima pelatihan, pengembangan, umpan balik, dan insentif yang diperlukan untuk menghilangkan kekurangan hasil kerja.

Organisasi harus mencermati faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam upaya peningkatan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik tetapi tidak mendapatkan pengembangan karir yang sesuai, maka akan pegawai tidak bersemangat untuk bekerja dan kinerjanya

cenderung akan menurun. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Berikut data penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.3. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 – Tahun 2021

No	Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Sangat baik	48 orang	36 orang	30 orang
2.	Baik	138 orang	132 orang	136 orang
3.	Cukup	43 orang	63 orang	74 orang
4.	Kurang	31 orang	32 orang	22 orang
5.	Sangat Kurang	11 orang	8 orang	9 orang

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, penilaian kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dari Tahun 2019 – Tahun 2021 hasil kinerja pegawai mengalami peningkatan dan penurunan. Penilaian kinerja didasarkan pada capaian indikator kinerja individu. Setiap atasan dalam suatu unit kerja harus menilai kinerja pegawai yang berada di bawahnya untuk mendapatkan suatu gambaran hasil kerja nyata pegawai sehingga dari hasil penilaian kinerja, dapat ditentukan pembinaan, tindakan administratif dan keputusan-keputusan yang akan diambil berikutnya (Dewi, dkk. 2021). Berikut data pengembangan karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1.4. Data Pengembangan Karir Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 - Tahun 2021

No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Sekarang	Jumlah Pegawai yang Dipromosikan Tahun 2019	Jumlah Pegawai yang Dipromosikan Tahun 2020	Jumlah Pegawai yang Dipromosikan Tahun 2021
1.	Kepala Bidang	Kepala Dinas	1 orang	-	-
2.	Kepala Seksi	Kepala Bidang	1 orang	1 orang	-
3.	Staf	Kepala Seksi	1 orang	3 orang	-

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, 2022

Pada Tabel 1.4 diatas, untuk melakukan pengembangan karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan cenderung sedikit dikarenakan sulit mendapatkan informasi dan atasan memiliki pengaruh untuk merekomendasikan pegawai dalam melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan. Maka dari itu, data penilaian kinerja sangat penting dalam kelebihan dan kekurangan pegawai dalam menentukan potensi seseorang dalam mengembangkan dan menerapkan rencana karir mereka (Mondy dan Martocchio, 2016). Pengembangan Karir di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2021 tidak berjalan dengan efektif karena dilanda pandemi Covid-19. Kegiatan perkantoran dilakukan dari rumah menyebabkan pengorganisasian kurang tersistematis sehingga menghambat pengembangan karir.

Prestasi kerja juga dinilai melalui tingkat absen pegawai. Pegawai yang tidak patuh atau melanggar tata tertib, akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan

Gubernur Sumatera Selatan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai akan mendapatkan sanksi administrasi hingga pemecatan yang menanti para abdi negara yang bekerja tidak memenuhi target. Berikut data absensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2021:

Tabel 1.5. Data Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja/Bulan	Total Hari Kerja Seluruh Pegawai/Bulan	Absensi	Persentase Ketidakhadiran (%)
1.	Januari	270	20	5.340	4	1,47
2.	Februari	270	19	4.978	9	3,32
3.	Maret	270	21	5.649	2	0,73
4.	April	270	22	5.808	7	2,58
5.	Mei	270	16	3.888	28	10,33
6.	Juni	270	21	4.326	65	23,98
7.	Juli	270	22	4.994	44	16,23
8.	Agustus	270	20	4.280	57	21,03
9.	September	270	22	5.192	35	12,91
10.	Oktober	270	21	5.376	15	5,53
11.	November	270	22	5.830	6	2,21
12.	Desember	270	20	5.360	3	1,10

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5, tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan rata-rata menunjukkan tingkat absensi yang baik. Pegawai boleh tidak masuk kerja apabila sakit, dinas ke luar kota dan kematian anggota keluarga. Tingkat absensi yang tinggi terjadi di bulan Juni dikarenakan sedang puncak pandemi covid-19. Berdasarkan penelitian hasil kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga pegawai mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi (Adnyani dan Dewi, 2019). Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yaitu tidak adanya

kejelasan terhadap jenjang karir sehingga pengorganisasian kurang tersistematis untuk peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Peneliti bisa mendapatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai ilmu sumber daya manusia mengenai pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau dapat dipakai menjadi bahan masukan serta pandangan dalam pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Amoi, M., Ramadhania, R., & Hasan, L. (2019). Effect of Education and Career Development Work Performance of Employees PT Train Indonesia (Persero) Division II Regional West Sumatera. *Journal of Business Studies and Management Review*, 2(2), 137–142. <https://doi.org/10.22437/jb.v2i2.7224>
- Bauer, T., Erdogan, B., Caughlin, D., & Truxillo, D. (2020). *Human Resource Management: People, Data, and Analytics*. Sage Publications: United States of America.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Edisi 16). Pearson: United States of America.
- Dewi, V., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendekia Mandiri: Sumatera Barat.
- Dharma, Surya. 2018. “Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya”. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*. United States of America: Academic Media Solutions.
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *MBIA*, 17(3), 17–24. <https://doi.org/10.33557/10.33557/mbia.v17i3.157>
- Febrianti, N. T., Suharto, & Wachyudi. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Hardiyanti, S. E. (2021). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(1), 138. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i1.7661>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 18. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hook, C., & Jenkins, A. (2019). *Introducing Human Resource Management*. Eighth Edition. Pearson Education Limited: United Kingdom
- Insaini, N. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe B Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1–6. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v1i1.4>
- Junaedi, Pramudito, O., Widayanti, C., & Ratwidita, R. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial). *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis*, 3(01), 1–20.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 1332–1342. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.33021>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan*. UNHI Press Publishing: Bali.
- Lestari, B., Novitasari, D., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). The Effect of Recruitment and Career Development on The Spirit of Teachers ' Work Performance in MTs Nurul Huda. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 108–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(1), 88–98.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cahyani, N. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2613. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p01>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management Global Edition* (Edisi 14.). Pearson: United States of America.

- Mranani, N. A., Supartini, & Muryani, E. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi pada PT ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya). *Journal of Economy, Accounting and Management Science*, 2(1), 52–65. <https://doi.org/http://jeams.id/index.php/jemas/index>
- Munde, F. M. M., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Kanwil V Manado Influence of Communication , Career Development and Working Ability on Employee Job Performance at PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 7(4).
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. (Edisi 7). McGraw-Hill Education: New York.
- Nuradhawati, Rira. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah "Politea" Fisip Universitas Al-Ghifari*, 19(Ii), 58–67.
- Oroh, R., Mandagie, R., & Yunita, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2998–3007. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21213>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8, Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara.* (2021). 8, 1--294. <https://ntt.kemenag.go.id/file/file/InfoPenting/cc6121cf29264c848b95cf0c77b284be.pdf>
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara.* (2019).
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5462–5487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p06>
- Putro, G. S., & Sabhan, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 8(1), 163-173

- Rosidah & Arantika, T. (2018). Peran Teknologi untuk Pengembangan Karir Sekretaris. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 43-50. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i1.24485>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press: Medan.
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2, 1–19.
- Sari, M. W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 56–65. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.43>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujatha, R., & Krishnaveni, R. (2018). Knowledge Creating BA as A Determinant of Work Performance of Employees: An Empirical Analysis Among Pump Manufacturing Firms in South India. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 45–52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.01.006>
- Sukmawaty, Tamsah, H., & Budiman. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Guru pada MTsN di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia: Manado.
- Syatoto, I. (2020). The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT Mandiri Karya in Jakarta. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 21–28. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.14135>
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287.
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>

Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>

Wijaya, C. H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia: Medan.