

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP
PROMOSI JABATAN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT KABUPATEN SAMPANG**

Arif Abdillah

arifabdillah306@gmail.com

Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang - Madura

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and examine the effect of career development and motivation on promotion and employee performance at the Community Empowerment Agency of Sampang Regency. The research method used is quantitative method, with a sample of 57 employees. The results showed that effect of career development and motivation on employee performance is significant, effect of career development and motivation on promotion is significant, effect of promotion on employee performance is significant, and job promotions are able to improve employee performance and effect of career development and motivation on job promotion and employee performance are significant.

Keywords: career development, motivation, promotion, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kenaikan pangkat dan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan sampel 57 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan, pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap promosi signifikan, pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan signifikan, dan promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai adalah signifikan.

Kata kunci: pengembangan karir, motivasi, promosi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi tolok ukur bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi. Di sisi lain, organisasi juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam aktivitas organisasi untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi.

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Lingkungan organisasi yang semakin kompetitif seperti saat ini, organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusia/pegawai di dalamnya. Mengelola pegawai dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia.

Pegawai adalah aset utama bagi organisasi. Peran aktif mereka terhadap kesuksesan perusahaan tidak bisa diremehkan. Tuntutan peran aktif pegawai menciptakan kinerja yang tinggi. Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan

(Balbed & Sintaasih, 2019). Kinerja juga diartikan hasil kerja pegawai baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Palgunanto dkk. 2016:67). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2017).

Kinerja pegawai sangat penting agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah pengembangan karier pegawai yang dapat memberi kejelasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, serta kompetensi SDM. Program pengembangan karier merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat menciptakan nuansa baru dalam upaya mempercepat pembinaan sumberdaya manusia dengan pengembangan karier, dan tingkat kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan pembangunan.

Pengembangan karier merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan adanya pengembangan karir, mengurangi kejenuhan kerja serta adanya suasana baru, dengan pengembangan karier berdampak sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharuskan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Banyak kajian empiris dari para ahli manajemen sumber daya manusia

mengemukakan bahwa peningkatan kinerja individu dipengaruhi salah satu oleh faktor pengembangan karir. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) menemukan adanya pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Balbed & Sintaasih (2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga ataupun meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Oduma (2014), menemukan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2016:82) satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kepada perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan motivasi adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik (Hasibuan, 2017:95). Sedarmayanti (2014:66) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah

untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Jadi motivasi kerja disini berarti apa sebenarnya yang merupakan tujuan dan sekaligus pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Muogbo (2013), menyatakan bahwa pemberian motivasi bagi para pekerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja. Hasil penelitian ini Muogbo (2013), sejalan dengan hasil penelitian Amalia (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Zameer et al. (2014) menemukan bahwa peran motivasi kerja sangat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang mengkaji peran motivasi terhadap kinerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang sama dengan maksud untuk menemukan konseptual baru dengan melakukan penelitian di tempat yang berbeda yaitu di Badan pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang

Badan pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pemberdayaan aparatur desa dan oembangunan masyarakat desa yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sampang. Dalam hal merencanakan program-program untuk mengintensifkan sosialisasi/promosi dan publikasi kinerja pegawai guna memperoleh dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal. Agar kebijakan tersebut berjalan sesuai tujuan, maka diperlukan kerja keras seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang mewujudkan bukti nyata berupa

peningkatan profesionalisme dan pelayanan.

Salah satu upaya yang dilakukan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai juga untuk mengurangi tingkat kejenuhan bidang pekerjaan yang ditangani. Promosi jabatan tidak hanya diperlukan untuk merumuskan kebijakan manajemen dalam meningkatkan pekerjaan dimasa yang akan datang Tetapi juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri sebagai informasi umpan balik tentang kemampuan dan keterampilan periode yang akan dipergunakan untuk menentukan langkah, pembinaan serta sasaran untuk memberikan apresiasi kepada pegawai. Pendapat lain mengatakan tentang promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (Siagian, 2014:169).

Setiawan (2015) mengungkapkan seorang pegawai yang bekerja dengan rasa senang karena komunikasi di lingkungan kerja terjalin sangat baik akan mampu memberikan semangat kerja yang tinggi dan sangat baik sehingga seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hasil studi empiris ini memberikan gambaran kepada peneliti untuk merumuskan kerangka konseptual hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Balbed & Sintaasih, (2019), yang menganalisis pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi promosi jabatan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan

karir dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, serta promosi jabatan mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga ataupun meningkatkan pengembangan karir dan promosi jabatan karyawan. Berdasarkan temuan penelitian pendahulu ini, memberikan gambaran kepada peneliti merumuskan kerangka konseptual hubungan pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), yang mengkaji tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perbandingan antara luaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job discriptionnya* (Siagian, 2014:168). Kemudian pengertian kinerja

menurut pendapat lain yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono, 2018:32). Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing (Manullang, 2017:315).

Pengembangan Karir

Karier pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Handoko (2013:88) suatu karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins & Judge, 2013:64).

Motivasi

Motivasi kerja menjadi sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu, motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda.

Disatu pihak dari segi aktif atau dinamis maka motivasi kerja tampak sebagai usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi yang pasif atau statis, maka motivasi kerja akan tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus perangsang untuk dapat menggerakkan

potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan (Zainun, 2017:40).

Promosi Jabatan

Setiap manusia selalu ingin maju dalam kehidupannya, begitu pula dengan pekerjaannya, pekerjaan sesuai dan cocok bagi karyawan kan meningkatkan kesempatan karyawan tersebut untuk menunjukkan kemampuannya. Apabila kemampuan itu ditunjukkan melalui motivasi kerja yang tinggi serta kinerja yang baik maka otomatis promosi jabatan akan dimulailah pengembangan karir karyawan tersebut. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, maka kewajiban, hak, status, dan penghasilan akan semakin besar (Hasibuan, 2012).

Dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan diperlukan kriteria-kriteria khusus yang membuat organisasi perusahaan atau lembaga memilih karyawan tersebut. Biasanya untuk jabatan yang berbeda maka kriterianya akan berbeda pula. Pendapat lain mengatakan tentang promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar (Siagian, 2014:169).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat actual pada saat penelitian dilakukan kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan (Arikunto, 2016). Teknis analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis SEM dengan bantuan program analisis GeSCA (*Generalized Structured Component Analysis*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Pengujian *Measure of fit Structural Model*

Model Fit	
FIT	0.601
AFIT	0.584

Hasil pengujian *Measure of FIT Structural Model* berdasarkan Tabel 1 tersebut, memperlihatkan bahwa proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 60,1% atau

pengembangan karir, motivasi, promosi jabatan dan kinerja pegawai dijelaskan oleh model adalah sebesar 60,1 %. Sedangkan 39,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Loading		
	Estimate	SE	CR
Pengembangan Karir (X1)	AVE =0.577 , Alpha =0.663		
Kesetiaan pada organisasional (X1.1)	0.878	0.033	26.61
Prestasi kerja (X1.2)	0.809	0.072	11.12
Pemaparan (<i>Exposure</i>) (X1.3)	0.838	0.018	51.02
Kesempatan untuk berkembang (X1.4)	0.007	0.173	0.04

Pada Tabel 2 tersebut, dijelaskan bahwa variabel Pengembangan karir (X1) memiliki empat indikator; empat indikator tersebut valid digunakan dalam merefleksikan pengukuran variabel tersebut. Dibuktikan dengan nilai *loading estimate* indikator variabel pengembangan karir secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari 0,50 dan nilai CR signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil analisis data, indikator kesetiaan pada organisasional adalah paling dominan dalam merefleksikan pengembangan karir. Nilai *loading estimate* pada indikator kesetiaan pada organisasional diantara ketiga indikator lainnya yakni sebesar 0,878, dan terkecil indikator kesempatan untuk berkembang sebesar 0,007. Selain itu dengan nilai titik

kritis (CR) yang diperoleh, indikator kesetiaan pada organisasional dapat digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir karena diperoleh nilai terbesar 0878 signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ dibandingkan dengan ketiga indikator yang lain.

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0.577. Apabila dibandingkan nilai *square root of AVE* yang dimiliki indikator pengembangan karir dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya dalam model bisa dikatakan variabel ini memiliki *discriminant validity* yang baik, karena nilai *square root of AVE* nya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel laten lainnya. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel

pengembangan karir memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil analisis data dengan metode GeSCA menunjukkan nilai *alpha* yang diperoleh sebesar 0.663, yang artinya variabel pengembangan karir memiliki konsistensi reabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya secara terinci nilai *loading estimate* untuk setiap indikator variabel, AVE dan *alpha* nilai Hasil pengujian yang dimaksudkan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Loading		
	Estimate	SE	CR
Motivasi (X2)	AVE = 0.791, Alpha =0.911		
Mengembangkan kreatifitas (X2.1)	0.897	0.022	39.36
Antusias untuk berprestasi tinggi (X2.2)	0.844	0.051	16.29
Kepuasan atas pencapaian prestasi kerja (X2.3)	0.932	0.022	40.88
Kebutuhan untuk berperan aktif (X2.4)	0.882	0.024	36.18

Berdasarkan motivasi pada Tabel tersebut, dijelaskan memiliki 4 indikator, indikator pertama adalah Mengembangkan kreatifitas (X_{2.1}), Antusias untuk berprestasi tinggi (X_{2.2}), Kepuasan atas pencapaian prestasi kerja (X_{2.3}), dan Kebutuhan untuk berperan aktif (X_{2.4}), indikator tersebut valid digunakan dalam merefleksikan pengukuran variabel tersebut dan satu indikator tidak valid. Dibuktikan dengan nilai *loading estimate* keempat indikator variabel motivasi secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari 0,50 dan nilai CR signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil analisis data, indikator Kepuasan atas pencapaian prestasi kerja adalah paling dominan dalam merefleksikan motivasi. Nilai *loading estimate* pada indikator Kepuasan atas pencapaian prestasi kerja besar diantara ketiga indikator lainnya yakni sebesar 0.932, dan terkecil indikator Antusias untuk berprestasi tinggi sebesar 0,844. Selain itu dengan nilai titik kritis (CR) yang diperoleh, indikator Kepuasan atas pencapaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi karena diperoleh nilai terbesar 0,932 signifikan pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$

dibandingkan dengan ketiga indikator yang lain.

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0.791. Apabila dibandingkan nilai *square root of AVE* yang dimiliki indikator motivasi dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya dalam model bisa dikatakan variabel ini memiliki *discriminant validity* yang baik, karena nilai *square root of AVE* nya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel laten lainnya. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil analisis data dengan metode GeSCA menunjukkan nilai *alpha* yang diperoleh sebesar 0.911, yang artinya variabel motivasi memiliki konsistensi reabilitas internal yang baik karena lebih besar dari 0,6.

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal perusahaan yang melibatkan pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil evaluasi persamaan GeSCA secara yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan

dapat digunakan untuk mempresiksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pengembangan karir mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat.

Pengembangan karir berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Pengembangan karir memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, job kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memediasi pengaruh karir pengembangan kinerja pegawai di Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Manajemen Inna Sindhu Beach Hotel & Resort diharapkan lebih baik lagi dalam mengelola sistem pengembangan karir di perusahaan sehingga karyawan merasa puas dengan karir, juga, perusahaan dituntut untuk memberikan gaji berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab pegawai serta meningkatkan pemberian pelatihan dan pengembangan

pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa pengembangan karir mampu membuat perubahan terhadap promosi jabatan yang semakin optimal/meningkat.

Etty siswati (2020), Pengembangan Karir diperoleh nilai thitung sebesar 5.977 dan nilai dari ttabel sebesar 1.69913 karena nilai thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Diperoleh nilai Fhitung sebesar 19.379 dan nilai Ftabel sebesar 3.93 karena nilai Fhitung lebih besar Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan. Berdasarkan Hasil dari Koefisien Determinasi (R^2) didapat nilai Adjusted R Square sebesar 551 dapat disimpulkan persentase pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, terhadap Promosi Jabatan sebesar 55.1% dan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/meningkat

Hashim Zameer (2014), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak motivasi terhadap kinerja karyawan industri minuman di Pakistan. Data untuk penelitian ini telah dikumpulkan dari lima kota besar di Pakistan menggunakan kuesioner

terstruktur. Hasil dari penelitian ini mengeksplorasi bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman Pakistan. Sedangkan menurut Yeti kuswati (2020), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara deskriptif maupun verifiatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode survei dengan pengolahan dan analisis data kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik, perhitungan menggunakan tools program SPSS 16. Sedangkan parameter yang digunakan adalah motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random sampling. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai cukup baik.

Pengaruh Motivasi dengan Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap promosi jabatan yang semakin optimal/ meningkat.

Etty siswati (2020), Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Promosi Jabatan Di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 31 orang. Berdasarkan hasil dari Uji parsial (Uji t). Diperoleh nilai thitung untuk (X1) Motivasi sebesar 10.032 dan nilai dari ttabel sebesar 1.69913 karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa promosi jabatan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai yang semakin optimal/ meningkat.

Nurasnita, (2018), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kerja karyawan, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumut. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data promosi jabatan, motivasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam sampel ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumut sebanyak 173 orang, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 173 responden, dengan teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kerja Karyawan, terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan dimediasi kinerja pegawai; artinya Variabel kinerja pegawai mampu memediasi secara penuh pengembangan karir terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini diartikan bahwa kinerja pegawai memberikan arti penting dalam memediasi pengembangan karir terhadap peningkatan promosi jabatan dan mampu mendorong peningkatan promosi jabatan lebih optimal..

Konsep pengembangan karir di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang mengacu pada strategi bisnis yang berfokus pada

pelayanan, pada proses ekstensif yang mengintegrasikan pelayanan, yang menciptakan nilai bagi masyarakat. Strategi penerapan pengembangan karir dan kinerja pegawai diimplementasikan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang dengan baik dan secara umum berdampak pada peningkatan promosi jabatan semakin tinggi

Pengaruh Motivasi dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan dimediasi kinerja pegawai; artinya variabel kinerja pegawai mampu memediasi secara penuh motivasi terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini diartikan bahwa nilai pelanggan memberikan arti penting dalam memediasi motivasi terhadap peningkatan promosi jabatan dan mampu mendorong peningkatan promosi jabatan lebih optimal.

SIMPULAN

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balbed, Ammar & Sintaasih, Desak Ketut. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol 8. No 7: P. 4676-4703
- Handoko. 2013. *Manajemen* Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen, Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

Pengembangan karir berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan sepenuhnya membantu dalam meningkatkan promosi jabatan di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang.

Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan promosi jabatan di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang.

Promosi jabatan berpengaruh signifikan membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dalam meningkatkan promosi jabatan dan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang. Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan promosi jabatan dan kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Sampang.

- Komarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa Sigma. Bandung.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Muogbo. 2013. The impact of employee motivation on organisational performance (a study of some selected firms in Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*. Vol 2. No7: P. 70-80
- Oduma, C. & Susan. 2014. Influence of career development on employee performance in The Public University, a case of Kenyatta University. *International Journal of*

- Sciences Management and Entrepreneurship*. Vol 1. No 2: P 1-16.
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. 2018. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. Vol 12. No. 1: p. 66-73.
- Pratiwi, D. 2015. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada DPPKAD Boyolali). *Benefit Jurnal Manajemen Bisnis*. 3(4): 25-38.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13. No 1: p 40-45.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Ruky, Achmad S. 2019. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol 1. No. 2: p 43-53.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainun, Bukhori. 2017. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zameer, A. Nisar & Amir. 2014. The impact of the motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4. No 1: P. 293-298.