



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota

Tri Shalbi Mardinata¹, Yulasmi², Chintya Ones Charli³

¹⁻³ Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145

Korespondensi Penulis: trishalbimardinataaaa@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of career development and job training on employee performance, with work motivation as an intervening variable, at the Pakan Rabaa Community Health Center in Lima Puluh Kota Regency. The background of this study is based on the importance of improving the quality of human resources through career development strategies and targeted job training programs, as well as the role of work motivation as a driving factor for employee performance. The research method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. Data were collected through distributing questionnaires to 66 respondents who are employees of the Pakan Rabaa Community Health Center. The results of the study show several important findings. First, career development has a positive and significant effect on work motivation. Second, job training has a positive but insignificant effect on work motivation. Third, career development has a positive but insignificant effect on employee performance. Fourth, job training has a positive and significant effect on employee performance. Fifth, work motivation has a positive but insignificant effect on employee performance. Sixth, career development has a positive but insignificant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable. Seventh, job training also had a positive but insignificant effect on employee performance through work motivation as an intervening variable. This finding indicates that although career development and job training have a positive relationship with performance, the effect is not always significant when mediated by work motivation. Other factors beyond work motivation may also influence employee performance at the Pakan Rabaa Community Health Center. This study recommends that management strengthen career development and job training programs relevant to employee needs, while identifying other motivational factors that can further enhance performance.*

Keywords: *career development, job training, work motivation, employee performance, SEM-PLS.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, pada Puskesmas Pakan Rabaa Kabupaten Lima Puluh Kota. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui strategi pengembangan karir dan program pelatihan kerja yang terarah, serta peran motivasi kerja sebagai faktor pendorong kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Pakan Rabaa. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kedua, pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Ketiga, pengembangan karir memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keenam, pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Ketujuh, pelatihan kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya tidak selalu signifikan jika dimediasi oleh motivasi kerja. Faktor-faktor lain di luar motivasi kerja mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Pakan Rabaa. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen memperkuat program pengembangan karir dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan pegawai, sekaligus mengidentifikasi faktor motivasional lain yang dapat meningkatkan kinerja secara lebih optimal.

Kata Kunci: pengembangan karir, pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, SEM-PLS.

1. LATAR BELAKANG

Tingkat keberhasilan suatu puskesmas dapat dilihat atau diukur berdasarkan kemampuan atau kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada puskesmas tersebut. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi, kinerja pegawai dikatakan baik jika secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan baik maupun secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Untuk melihat/ mengukur kinerja pegawai pada Puskesmas Pakan Rabaa dapat dilihat dari presentase kesuksesan program-program yang ada. Berikut merupakan data rekapitulasi perhitungan presentase program pada Puskesmas Pakan Rabaa tahun 2024:

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Perhitungan Presentase Program Tahun 2024

NO	Jenis Program	Target	Hasil Pencapaian
1.	Promosi Kesehatan	100%	90,25%
2.	Kesehatan Lingkungan	100%	98%
3.	Kesehatan Keluarga	100%	62,99%
4.	Gizi	100%	93,80%
5.	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	100%	54,58%

Sumber : Puskesmas Pakan Rabaa

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih ada beberapa program yang presentase pencapaiannya jauh dibawah target. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai sehingga tidak berjalannya beberapa program-program tersebut secara maksimal. Maka kinerja pegawai pada Puskesmas Pakan Rabaa masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar dapat terealisasikan program-program dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi kerja. Pengembangan karir menjadi elemen krusial karena melalui upaya keras dalam mengembangkan karir di perusahaan, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya. Perjalanan karir karyawan sendiri dapat dipandang sebagai rangkaian upaya yang dimulai sejak awal karir di perusahaan hingga akhir masa jabatannya.

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk mendorong pegawai agar bekerja dengan lebih baik. Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karir berhubungan dengan konsepsi diri, identitas dan kepuasan individu. Karir berhubungan dengan kepuasan individu di organisasi. Seseorang yang merasa memperoleh jaminan karir akan merasa puas dan bekerja secara sungguh-sungguh. Pengembangan karir sendiri diperoleh melalui proses pembelajaran

saat bekerja. Saat pegawai puas atas pekerjaan yang didapat akan menimbulkan intensif untuk meningkatkan kualitas kerja mereka untuk meraih prestasi kerja yang bagus dan meningkatkan kemampuan kerja mereka agar dapat menentukan arah karir serta mendapatkan tempat di organisasi tersebut.

Pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana peserta dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja seseorang.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pakan Rabaa yang beralamat di Jl. Raya Payakumbuh Lintau Km.13, Pakan Rabaa, Kec. Lareh Sago Halaban, Kab. Lima Puluh Kota. Puskesmas Pakan Rabaa merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang kesehatan. Salah satu peran pada puskesmas yaitu memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat dan melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerja. Untuk mewujudkan tujuan instansi ini, maka sumber daya manusianya harus benar-benar dikelola. Menurut (Siregar et al., 2022) SDM ialah rancangan yang dipakai ibarat titik pangkal berpendapat dan berperan serta dalam menyimpulkan kebijakan dalam instansi, salah satunya adalah kinerja pegawai. Pegawai yang bergerak dalam bidang kesehatan, melaksanakan tugasnya dengan cara menjalankan berbagai proses yang ada dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, pegawai di puskesmas tersebut harus memiliki kualitas, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan

pekerjaannya agar dapat menjalankan proses dan juga dapat meningkatkan kinerja yang berdampak baik bagi puskesmas maupun bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Enggowa et al., 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima. Semakin baik penerapan pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Jadi dapat terbukti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian terdahulu (Rakhman et al., 2023) bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga permasyarakatan kelas IIB Kota Solok atau hipotesis diterima. Ini berarti bahwa pelatihan kerja yang diberikan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai di lembaga permasyarakatan kelas IIB Kota Solok. Penelitian terdahulu yang dilakukan (Jalil. M. et al., 2024) berdasarkan hasil uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Dan arah hubungan kedua variabel ialah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya

Fenomena yang muncul saat ini adalah kinerja pegawai Puskesmas Pakan Rabaa yang masih kurang memuaskan. Dimana masih adanya beberapa program yang memiliki presentase jauh dibawah target. Hal ini dapat dikatakan bahwa masih kurangnya pelatihan kerja yang diperoleh para pegawai. Untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara tidak beraturan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian. Objek pada penelitian ini adalah Puskesmas Pakaan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota. Adapun fungsi dari pendekatan penelitian adalah untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja

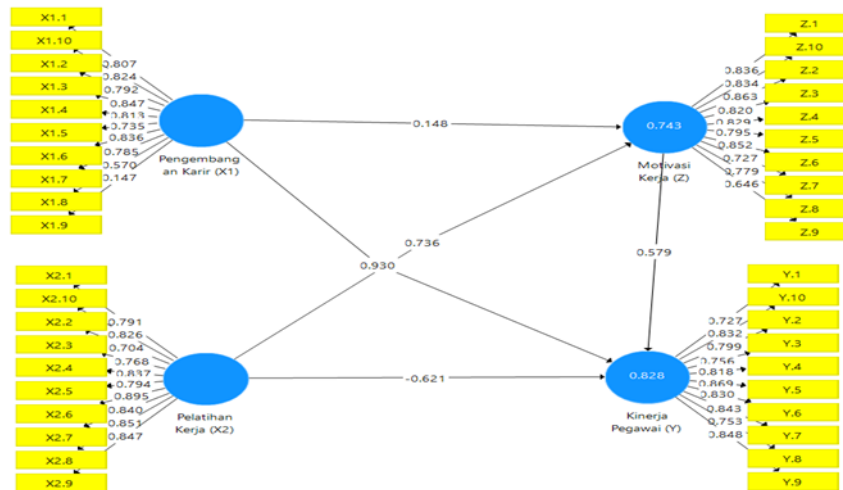
sebagai variabel intervening pada Puskesmas Pakaan Rabaa. Jl. Raya Payakumbuh Lintau Km.13, Pakaan Rabaa, Kec. Lareh Sago Halaban, Kab. Lima Puluh Kota.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas pakaan rabaa sebanyak 66 orang pegawai, sedangkan Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh pegawai menjadi sampel penelitian yaitu 66 orang pegawai. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer Merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan sedangkan Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan data yang berasal dari suatu sumber dari perpustakaan dan media massa yang mendukung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan perpustakaan dan lapangan. Penelitian lapangan (field research) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Penelitian Perpustakaan (Library Research) adalah pengumpulan data dengan bahan bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal jurnal penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Uji Outer Model Partial Least Square (PLS)



Gambar 2.1

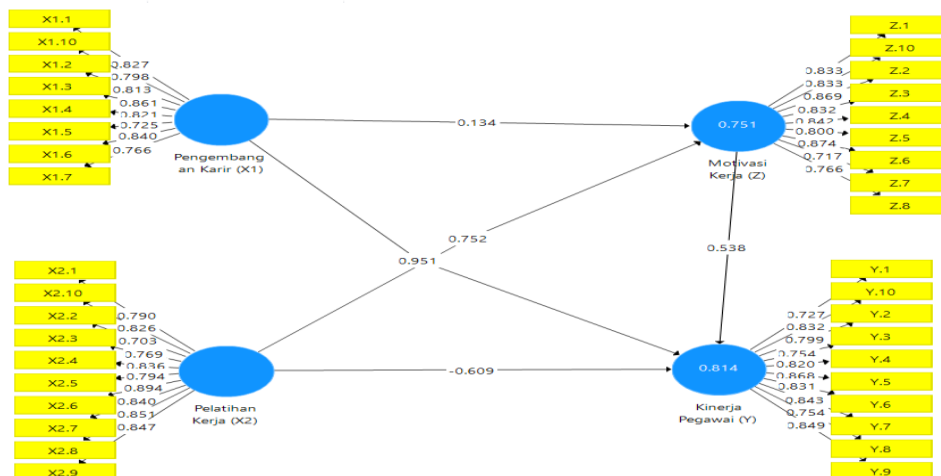
Hasil Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Uji Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Gambar 2.2

Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi

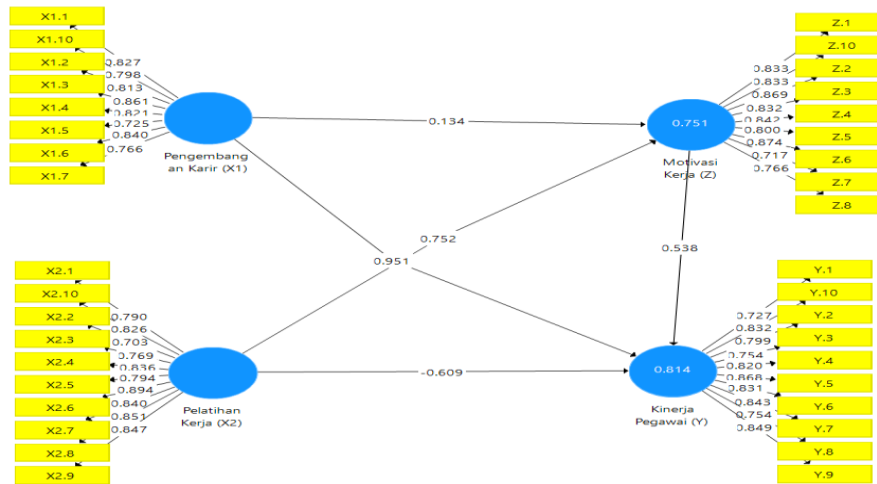


Berdasarkan gambar 2.2 di atas nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankan itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Pengalaman Kerja (X1) (X1.8 dan X1.9), variabel Motivasi Kerja (Z) (Z.9).

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Gambar 2.3

Hasil Outer Loading



Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 1.2

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pengembangan karir (X1)	0,652
Pelatihan Kerja (X2)	0,667
Kinerja Pegawai (Y)	0,654
Motivasi Kerja (Z)	0,672

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Tabel 1.3

Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,923	0,937	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,945	0,952	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,950	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,938	0,948	Reliabel

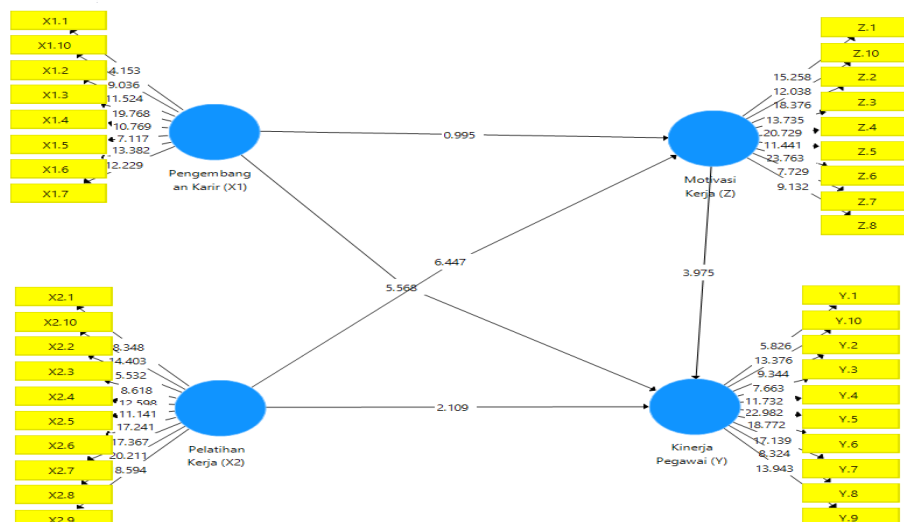
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 1.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Uji Inner Model (Structural Model)

Gambar 2.4

Struktural Model Inner



Tabel 1.4

Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,814	0,805
Motivasi Kerja (Z)	0,751	0,743

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 1.4 terlihat nilai R^2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,751 atau sebesar 75% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,814 atau sebesar 81% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut

dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja. Menurut (Adhitya, 2021) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun. Pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja. Untuk mendorong program pengelolaan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan maupun instansi yang berkmasud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai maupun karyawan. Bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dulu untuk mengikuti pelatihan. Siap dalam arti mampu bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan baru perlu penambahan pengetahuan agar mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu melalui pelatihan baik yang bersifat soft competency maupun hard competency. Di samping untuk menambah pengetahuan calon karyawan yang masuk ke pelatihan untuk mengubah perilaku karyawan yang selama ini kurang baik. Dan tentunya pada akhirnya adalah untuk lebih mengenal lebih mendalam lingkup pekerjaan yang akan dihadapinya nanti (Restu Iksa Mahesa, 2024).

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (H. N. Sari et al., 2023) Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di Perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan, variabel pengembangan karir baik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengidentifikasi bahwa jika pengembangan karir dilakukan sesuai kebutuhan pegawai pada bidangnya maka pengembangan karir akan meningkat dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak berdasarkan kebutuhan pegawai maka kinerja akan menurun.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan dan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. (Bariqi ,2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai skill dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Yusnandar dan Nefri ,2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja. Menurut (Hendra, 2020) pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai skill dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Novriansya et al ,2022) Motivasi berasal dari Bahasa Latin yaitu maverere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi

kerja terhadap pegawai merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. motivasi kerja adalah suatu keadaan dan perasaan seseorang yang mendukung perilaku manusia dengan diarahkan supaya mau bekerja keras dan giat serta antusias dalam mencapai tujuan yang optimal.

6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Menurut (Arifandi Dermawan et al., 2022) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”. Adanya kesempatan pengembangan karir yang adil maka akan membangkitkan semangat kerja yang baik untuk karyawan, dan pastinya akan mendorong karyawan tersebut untuk menjadi karyawan yang lebih berkualitas. Pengembangan karir itu sendiri merupakan suatu pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin karyawan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas kerja karyawan tetap terjaga dan menghindari adanya frustrasi kerja yang berakibat menurunnya kinerja organisasi. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS diatas dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Pelatihan menurut (Hamalik, 2020) adalah serangkaian pola berulang termasuk pelaksanaan tindakan bisnis yang bertujuan memberikan dukungan kepada karyawan, yang dilakukan oleh personel terlatih pada periode waktu tertentu yang diharapkan dapat lebih mengembangkan kapasitas kerja anggota di bidang tertentu. bekerja untuk meningkatkan kelangsungan hidup. terlebih lagi, efisiensi dalam suatu asosiasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan dan motivasi adalah pelatihan yang diterima oleh karyawan. PT.Telkom Pekanbaru sangat memperhatikan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menempatkan para karyawan sesuai dengan pada bidangnya, Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya,(Machasin et al., 2022).

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota.

Nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 81% yang menggambarkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir, pelatihan kerja, dan motivasi kerja dengan sisanya yaitu sebesar 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 75% artinya variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aidil Putra. (2023). Pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 245–263. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.199>
- Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5270>
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank DKI Cabang Juanda). *Article Ilmiah*, 9–28. <http://repository.stei.ac.id/8583/>
- Gunawan, E., Brasit, N., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 3(2), 353–368. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i2.3295>
- Irtawan, L., & Ramdani, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal of Social Science*, 3. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8903>
- Ismail, H. A. (2022). Pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Junita, E., & Soesanto, R. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34–46.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lutfiana, A., Lestari, I. S., Annisa, K., Sarah, Puspita, R., & Rasyid, Y. (2023). Strategies of the Cilandak Sub-District Community Health Centre (Puskesmas) in improving accreditation to the plenary level. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1–14.
- Nasution, M. A., & Kanda, A. S. (2024). Loyalitas pegawai di lingkungan kerja pemerintahan Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1–5. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.665>

- 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): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Rahman, M. N., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmi, Y. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170–179. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4567>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sasti, F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PTPN II Bandar Klippa (Skripsi).
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Siregar, M. C. R., Akhmad, B. A., & Rahmawati, E. (2022). Pengaruh job satisfaction dan self efficacy terhadap job performance pada karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 11(1), 33. <https://doi.org/10.20527/jbp.v11i1.13122>
- Sri, D., Sulistyawati, M., & Kesaulya, F. A. (2004). Pengaruh pelatihan kewirausahaan dan komitmen kerja terhadap motivasi wirausaha. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1–14.
- Susanto, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management*

and Sharia Administration (IJEBAAS), 2(2), 227–236.
<https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

Zazili, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung. 15–32.
<http://repo.darmajaya.ac.id/14211/>