



## JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

### Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien

#### *The Effect of Career Development and Job Training to Employee Motivation of Work in Cut Nyak Dhien Hospital*

Riny Chandra & Syardiansah\*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

Diterima: 24 Februari 2021; Direview: 24 Februari 2021; Disetujui: 09 Maret 2021

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Populasi dalam penelitian merupakan seluruh pegawai berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampling berupa non probability sampling dengan sampling jenuh, sehingga semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi liner yang dihasilkan adalah  $Y = 5,597 - 0,192X_1 - 0,054X_2$ . Variabel pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai sebesar  $-0,192$  dan variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai sebesar  $-0,054$ , sehingga pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak perlu diberikan pada saat ini dikarenakan sebesar 5,597 nilai yang memiliki arti sangat baik pada kondisi motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa saat ini. Secara parsial pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dan Secara simultan pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi hanya 4% variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir; Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of career development and job training on work motivation of the employees of the Langsa City Cut Nyak Dhien Hospital. The population in this study were all employees totaling 34 people. The sampling technique was non-probability sampling with saturated sampling, so that all populations were sampled in this study. The results showed that the resulting liner regression model was  $Y = 5.597 - 0.192X_1 - 0.054X_2$ . Career development variables have a negative effect on employee work motivation by  $-0.192$  and job training variables have a negative effect on employee motivation by  $-0.054$ , so that career development and job training do not need to be given at this time because of 5.597 values which have very good meanings the work motivation of the employees of the Langsa City Cut Nyak Dhien Hospital at this time. Partially career development and job training have an insignificant effect on employee motivation. And simultaneously career development and job training have an insignificant effect on employee motivation. Based on the value of the coefficient of determination, only 4% of career development and job training variables can explain the variables of work motivation for the employees of the Langsa City Cut Nyak Dhien Hospital.*

**Keywords:** Career Development; Job Training; Work Motivation

**How to Cite:** Chandra, R., & Syardiansah (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 13 (1): 191-199

\*Corresponding author:

E-mail: [svardiansah@unsam.ac.id](mailto:svardiansah@unsam.ac.id)

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia disuatu perusahaan membutuhkan pengembangan karir sebagai bukti pengakuan perusahaan atas eksistensinya selama bekerja. Sementara dari sisi perusahaan program pengembangan karir menjadi indikator penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya sesuai kebutuhan. Dampak positif lainnya bagi perusahaan yang konsisten menerapkan kesempatan peningkatan pengembangan karir adalah mendorong hasrat para karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja, perfoma kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan serta memberikan citra publik positif terhadap keberadaan perusahaan. Sejalan dengan situasi di atas dalam penelitian Fuad (2020), Raymond mendefinisikan bahwasannya pengembangan karir sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan klien serta pelanggan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan berkesinambungan yang bertujuan memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang.

Senada dengan pendapat diatas, Kaswan (2012), menjabarkan makna lain dari pengembangan karir yang tercermin dalam ide peningkatan kerja antara lain: memperoleh penghasilan yang lebih besar, memiliki tanggung jawab lebih besar, dan mendapatkan status, prestis, serta kekuasaan yang lebih besar. Kemudian dari sisi perusahaan menurut Kasegar (2013), pengembangan karier adalah suatu rancangan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari aset organisasi,

Untuk itu, membutuhkan perhatian dan pengelolaan yang tepat dari aspek psikososial karyawan diantaranya lingkungan kerja, imbalan dan kesejahteraan keluarganya, pengembangan karir berdasarkan penilaian kinerja, serta pelatihan yang berkelanjutan.

Oktavia, et al., (2014), menyatakan pelaksanaan pengembangan karier untuk karyawan dapat dilakukan dengan memberikan suatu dorongan kepada karyawan saat menuntaskan tanggung jawabnya. Pada Rumah Sakit Cut Nyak Dhien pihak pegawai selalu diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya baik itu pegawai administrasi maupun perawat yang bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Saat ini jumlah pegawai pada Rumah sakit Cut Nyak Dhien sebanyak 34 orang yang terdiri dari dokter, pegawai administrasi dan perawat. Dalam penelitian ini menitik beratkan pada pengembangan karir karena unsur ini memberikan sugesti lebih pada karyawan sebagai dasar motivasi kerja yang lebih baik dan dapat mempertahankan keberadaan karyawan. Karyawan dengan semangat kerja rendah akan mencapai hasil yang kurang maksimal sehingga merugikan organisasi.

Manoppo (2015), menyatakan pengembangan karir karyawan merupakan pendekatan formal yang sistematis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan tersedianya orang-orang dalam organisasi dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai. Kemudian masih menurut manoppo unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia pekerjaan adalah pembentukkan karakteristik pegawai. Hal ini dikarenakan pembentukkan karakteristik terbentuk dari pengalaman hidup yang menjadi pelopor segalanya.

Selain pengembangan karir pelatihan kerja diharapkan dapat menjadi suatu dorongan yang menimbulkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara umum pelatihan kerja karyawan dilakukan

perusahaan sebagai sarana pengembangan diri sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan baik karyawan baru ataupun lama dan disesuaikan dengan spesifikasi jabatan masing-masing atau program pelatihan kerja lazimnya adalah usaha-usaha yang dilakukan jika perusahaan menerapkan perubahan dalam organisasi.

Pada Rumah Sakit Cut Nyak Dhien pelatihan kerja diberikan pada pegawai bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja sumber daya manusia yang ada dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan dari rumah sakit. Adapun jika rumah sakit melakukan pelatihan kerja secara berkala dan tepat sasaran akan mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai yang berefek juga pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Perihal ini didukung oleh Jusmaliani (2011), yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Martina (2014), Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini diarahkan untuk membantu karyawan dalam menunaikan pekerjaannya secara lebih baik. Hal ini bermakna, pelatihan pada dasarnya berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai untuk mendukung keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

Mengingat pelatihan merupakan salah satu hal penting bagi keberlangsungan perusahaan yang ingin maju, terutama dalam mengantisipasi perubahan kemajuan teknologi. Maka, adanya pelatihan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam mendukung aktifitas perusahaan.

Dalam penelitian Darmawan (2017), Rivai menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan

dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga Dewanta (2010), dalam hasil penelitiannya mendapatkan bahwa pelatihan kerja pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian Wicaksono (2016), siagian menyatakan Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan untuk karyawan operasional dalam memperoleh keterampilan teknis sistematis. Dengan kata lain pelatihan termasuk salah bentuk pengembangan yang diperlukan dalam technical skills lebih daripada conceptual skills.

Secara naluriah manusia perlu mempertahankan kehidupannya dengan cara memenuhi kebutuhan sesuai prioritasnya. Agar tercapai kebutuhan tersebut maka manusia harus bekerja, meskipun faktanya motivasi seseorang bekerja bukan saja sebagai pemenuhan kebutuhan dasarnya. Banyak alasan yang mendasari motivasi manusia dalam bekerja, antara lain yaitu aktualisasi diri. Motivasi merupakan hasrat atau dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Prestasi juga merupakan hal yang dapat memiliki pengaruh pada seseorang terkait motivasinya baik dari sisi belajar maupun aktualisasi diri dan minat (Syardiansah, 2016).

Motivasi kerja menurut penelitian Siregar (2018), merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang dan dapat dikembangkan karena adanya tekanan dari luar yang memiliki imbalan baik moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Sedangkan motivasi kerja yang bisa diberikan manajer pada suatu perusahaan antara lain memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi juga dapat dimaknai sebagai suatu keinginan awal yang dapat memberikan dorongan dari dalam diri seseorang demi

mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk satu tujuan.

Demikian pula menurut Mahardhika, et al., (2012), motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang sehingga terciptanya perasaan dan adanya suatu keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuannya. Motivasi diberikan oleh perusahaan untuk karyawan pada umumnya bertujuan sebagai peningkatan semangat berprestasi pada setiap karyawan. Hal ini juga diungkapkan oleh Hasibuan dalam Balbed (2019), bahwa motivasi merupakan upaya pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya upaya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi sehingga tercipta kepuasan kerja, dan motivasi sebagai alat terbaik untuk kinerja terbaik.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan dorongan yang muncul dari dalam dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan tempatnya bekerja. Sebaliknya, perusahaan juga seharusnya memfasilitasi lingkungan perusahaan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan dengan memahami dinamika SDM yang nantinya dapat membantu meningkatkan performa/kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan performa ini, pemimpin perlu membuat beberapa strategi berkaitan motivasi kerja karyawan seperti pelatihan, survei, konsultasi, atau beberapa hal lain yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh minat dan pendidikan yang didapat oleh karyawan yang bekerja. Begitu pula halnya motivasi kerja ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Syardiansah, 2019). Motivasi yang didapatkan oleh pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien saat ini berasal dari diri sendiri berupa keinginan untuk dapat memperoleh penghasilan yang lebih baik dan juga dari luar diri sendiri yang berasal dari teman

sejawat maupun atasan tempat bekerja berupa kerjasama yang baik selama bekerja.

Pinder (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sejalan dengan teori motivasi kerja yang disampaikan Robbins dan Judge (2013), yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Wibiasuri (2014), mengemukakan terdapat tiga (3) jenis bentuk motivasi kerja, yaitu: 1) Materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya. 2) Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya. 3) Kombinasi materiil dan non materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Adapun jenis data yang digunakan berupa data kualitatif dan kuantitatif. Untuk data kualitatif berupa teori-teori terkait penelitian dan kondisi yang ada di Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Sedangkan data kuantitatif adalah hasil tanggapan responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner pada pegawai di Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

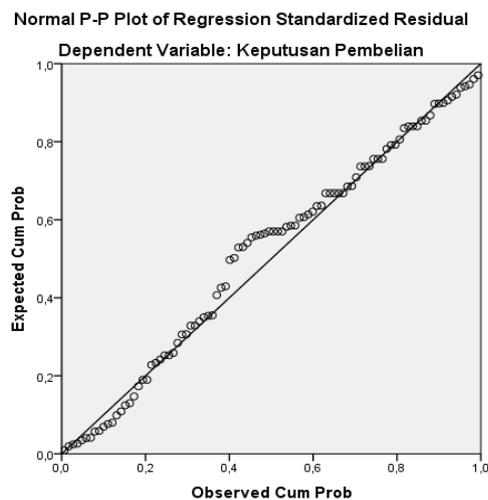
Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa sebanyak 34 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai.

Untuk analisis data digunakan beberapa cara uji yaitu uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kenormalan data dengan cara uji normalitas, untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan cara uji heterokedastisitas, dan untuk

mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Sedangkan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan pada pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa sebanyak 34 orang dan yang kembali sebanyak 34 buah kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, maka peneliti menggunakan bantuan SPSS melakukan pengolahan data pertama-tama melakukan pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas dengan hasil seperti ditunjukkan pada gambar 1 grafik normal p - plot dan gambar 2 grafik *scatterplots* sebagai berikut:



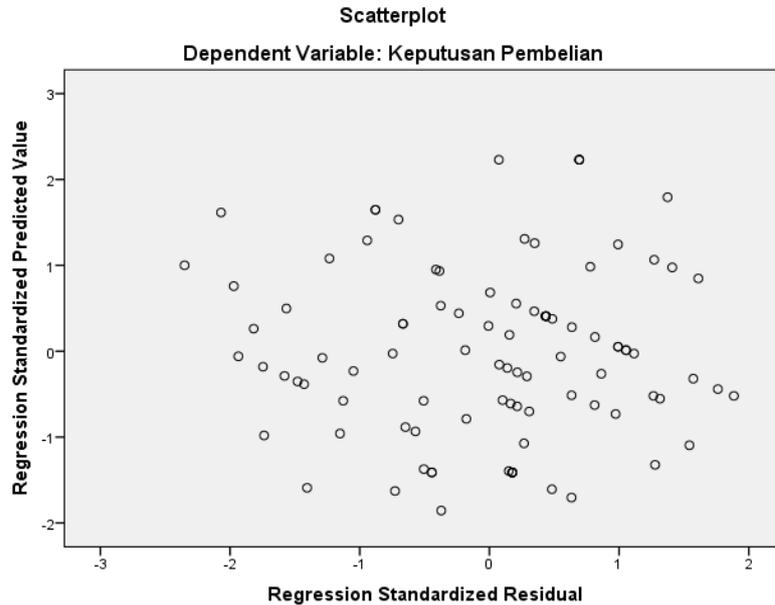
Gambar 1 Grafik Normal P-Plot  
Sumber: Data Primer diolah (2021)

Pada gambar 1 terlihat bahwa data tersebar membentuk pola distribusi dengan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat diterjemahkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar 2 grafik *scatterplot* terlihat bahwa data tidak ada pola tertentu karena data yang berupa titik-titik menyebar tidak beraturan beraturan di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, sehingga dari hasil grafik diatas tidak terjadi gejala heterokedastisitas, jadi persyaratan untuk model regresi yang baik

terpenuhi dengan tidak terjadi membandingkan nilai tolerance dan nilai heterokedastisitas. VIF.

Untuk melihat ada tidaknya terjadi multikolinearitas maka dilakukan dengan



Gambar 2. Grafik Scatterplots  
Sumber: Data Primer diolah (2021)

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengembangan Karir	,999	1,001
Pelatihan Kerja	,999	1,001

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Pada tabel 1 diketahui bahwa nilai dari *tolerance* > 0,1 yaitu variabel pengembangan karir sebesar 0,999 > 0,1, pelatihan kerja 0,999 > 0,1, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, untuk variabel pengembangan karir 1,001 < 10, pelatihan kerja 1,001 < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 2 Coefficients dapat diketahui model regresi berganda yang terjadi dalam penelitian ini sehingga dapat dijabarkan pengaruh yang terjadi antara pengembangan karir, pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.  $Y = 5,597 - 0,192X_1 - 0,054X_2$

Tabel 2 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,597	1,093		5,122	,000
1 Pengembangan Karir	-,192	,177	-,192	-1,090	,284
Pelatihan Kerja	-,054	,188	-,050	-,285	,777

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dengan persamaan regresi linier berganda yang terbentuk tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 5,597 adalah motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa saat variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja bernilai tetap.

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar - 0,192 memiliki arti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja pegawai, maka jika diberikan peningkatan satu satuan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai sebesar 0,192 satuan dengan asumsi variabel pelatihan kerja konstan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa saat ini telah baik, sehingga tidak perlu diberikan pengembangan karir lebih lanjut untuk tetap mempertahankan motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar - 0,054 memiliki arti bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja pegawai, maka jika diberikan peningkatan satu satuan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai sebesar 0,054 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir konstan. Dengan ini maka dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa saat ini telah baik, sehingga tidak perlu diberikan pelatihan kerja lebih lanjut

untuk tetap mempertahankan motivasi kerja pegawai.

Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja secara parsial dilakukan uji t dengan kriteria pengujian nilai  $t_{sig} < 0,05$  maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 2 diatas maka diperoleh nilai  $t_{sig}$  variabel pengembangan karir sebesar 0,284. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,284 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

Nilai  $t_{sig}$  variabel pelatihan kerja sebesar 0,777. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,777 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja dilakukan uji F. Dimana kriteria pengujiannya nilai  $F_{sig} < 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel 3 ANOVA bahwa nilai  $F_{sig}$  sebesar 0,532. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,532 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

**Tabel 3 ANOVA**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	,150	2	,075	,644	,532 <sup>b</sup>
1	Residual	3,612	31	,117		
	Total	3,762	33			

Sumber: Data Primer diolah (2021)

**Tabel 4 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 <sup>a</sup>	,040	-,022	,34133

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kolom *R Square* sebesar 0,040. Dengan demikian maka sebesar 4% variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Sementara sisanya sebesar 96% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Sesuai hasil dan pembahasan dalam penelitian pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $t$  sig sebesar  $0,284 > 0,05$ .

Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai  $t$  sig sebesar  $0,777 > 0,05$ . Dan secara simultan variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa dengan nilai  $F$  sig sebesar  $0,532 > 0,05$ .

Dengan demikian pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak perlu dilakukan pada Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa pada saat ini dikarenakan kondisi yang ada dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan model regresi linear berganda  $Y = 5,597 - 0,192X_1 - 0,054X_2$ .

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kolom *R Square* sebesar 0,040. Dengan demikian maka sebesar 4% variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja dapat menjelaskan variabel motivasi kerja

pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Kota Langsa. Sementara sisanya sebesar 96% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, Ammar., dan Sintaasih, D. K. (2019), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, 8 (7): 4676-4703,
- Darmawan, Y. Y. (2017), Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3): 1265-1290
- Fuad, Rizanatul., dan Waloyo, (2020) , Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan, *Journal Management and Business Applied*, 1 (1), 1-11
- Jusmaliani. M.E,(2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta: Bumi Aksara,
- Kaswan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kaseger, R.G. (2013). Pengembangan Karier Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4) : 906-916.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Management Analysis Journal*, 1-10.
- Martina, Sopa., dan Syarifuddin, Didin. (2014), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28-34
- Manoppo, R. (2015), The Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Career Development Of Job Satisfaction In Tvri North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 3 (3):1220 -1231
- Oktavia, N. D., Susilo, H., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT PG Tulangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 (1): 1-6.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Siregar, M., (2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan, *Wahana Inovasi*, 7(2), 236-246

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syardiansah. (2016). Hubungan Motivasi Belajar dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan, 5 (1): 440-448*.
- Syardiansah, & Utami, M.P (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 (2): 194-203*
- Syardiansah. (2019). Pengaruh Minat dan Pendidikan Kewirausahaan terhadap Motivasi Berwirausaha. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 11 (2): 183-19*
- Wicaksono, S.Y. (2016), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen. 3 (1). 34-*