

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR

Amelia Wahyudi
Ameliawahyudi24@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of leadership style, work discipline, work motivation, and career development on the employees' performance of Civil Servants at the Health Department East Java Province. The research was quantitative with the data taken from Health Department East Java Province as the research object. The research population was conducted on the employees' performance of Civil servants at the Health Department East Java Province. Furthermore, the research sample took 72 respondents. Moreover, the sample collection technique used simple random sampling. The data was collected by questionnaire method. Moreover, the data analysis test instrument on this research used multiple linear regression with the application program SPSS 23 version. The research result concluded that leadership style had a negative and significant effect on the employees' performance. Moreover, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance. Meanwhile, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance. In addition, career development had a positive and significant effect on the employees' performance of Civil servants at the Health Department East Java Province.

Keywords : leadership style, work discipline, work motivation, career development, employees' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Sampel yang diambil sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Alat uji analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai.

PENDHULUAN

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang kesehatan. Pasal 22 (1) Dinas merupakan unsur Pelaksana urusan pemerintah dibidang kesehatan. (2) Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekertaris Daerah Provinsi. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 123 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yaitu tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah dan Rencana Pembangunan

Jangka Panjang Daerah dan Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan untuk Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perlu Menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 104 Tahun 2016 yang kemudian diganti menjadi peraturan Nomor 56 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, Bahwa UPT Dinas Kesehatan Provinsi bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan untuk penyakit khusus, pengembangan pengobatan tradisional, pelatihan petugas kesehatan dan pendidikan tertentu.

Struktur organisasi UPT terdiri dari Kepala dan KTU. UPT Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur terdiri dari : 1. RS Mohammad Noer Pamekasan, 2. RS Manguharjo Madiun, 3. RS Sumberglagah Mojokerto, 4. Matera Medika Batu, 5. RS Paru Jember, 6. Latkesmas Murnajati Lawang, 7. Akademi Perawat Madiun, 8. RS Paru Dungus madiun, 9. Akademi Gizi Surabaya, 10. RS Mata Masyarakat Jawa Timur, 11. RS Kusta Kediri, 12. RS Paru Surabaya Dan 13. RSU Karsa Husada Batu. Rencana kerja dan pendanaan tahun 2021 berisi program dan kegiatan serta pagu indikatif, yang dirancang sebaik mungkin untuk mendukung berwujudnya pencapaian visi, misi dan tujuan RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2023 dan untuk mendukung prioritas pembangunan daerah dan prioritas perangkat daerah dalam pemenuhan standar pelayanan minimal, maupun untuk pemenuhan pelayanan Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur mendukung terwujudnya pencapaian visi, misi dan tujuan RPJMD Provinsi Jawa Timur 2019-2023 yaitu mendukung terwujudnya capaian pada Misi ke 3 yaitu :

“Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Jawa Timur Yang Meliputi Jaminan Kesehatan Jaminan Pendidikan Serta Membangun Kedaulatan Pangan”. Peran seorang menjadi juru kunci untuk membangun semangat kerja seorang karyawan dan untuk memberikan pencapaian tujuan instansi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Contoh acuan yang dijadikan dalam pencapaian kerja yaitu dengan mengerjakan tugas sesuai dengan kebutuhan instansi, penyelesaian tepat waktu dan disiplin kerja hal ini juga bisa menjadi tujuan pokok dalam memberikan pencapaian yang terbaik.

Gaya kepemimpinan dalam unit-unit Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dapat memberikan dampak positif maupun negatif atas kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar mengarah ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* namun juga mau melihat dan belalajar praktik kepemimpinan yang ada, Menurut Hartono dan Rotinsulu (2015). Inti dari kepemimpinan adalah kemauan, kemampuan untuk mencapai tujuan dalam proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing dan untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Pada dasarnya dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diartikan norma karakter yang melekat pada diri seseorang pemimpin dalam melaksanakan seni dan mempengaruhi perilaku, pikiran dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan kerja. Gaya kepemimpinan demokratis mementingkan pencapaian tujuan kelompok dengan cara memberi kesempatan untuk berpartisipasi kepada seluruh pegawai. Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Disiplin kerja suatu sikap atau perilaku yang dilakukan sukarela, penuh dengan kesadaran dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang sudah diterapkan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sari (2014) mengatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Teladan Pimpinan. 3) Balas Jasa. 4) Keadilan. 5) Waskat. 6) Sanksi Hukuman. 7) Ketegasan. 8) Hubungan Kemanusiaan . Tujuan disiplin pegawai untuk berperilaku hati-hati dalam pekerjaan dan untuk mendorong menaati peraturan perundang-undangan ini untuk tidak dilanggar. Karyawan merupakan salah satu faktor atau komponen penting dalam menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan oleh atasan atau pimpinan. Dalam struktur organisasi dan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur menjelaskan dan sudah dituangkan bagaimana seorang pegawai atau karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai porsi dengan jabatan. Kinerja karyawan diterapkan untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara uji F dimana F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan proses psikolog yang mendorong sikap perilaku dan perilaku yang nampak. Menurut Suparyadi (dalam Indahingwati dan Nugroho 2020:134) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang mengalihkan dan mengarahkan karakter individu guna memperoleh tujuan dan insentif tertentu. Kesimpulannya bahwa ditampilkan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Indahingwati dan Nugroho (2020:133) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Dalam motivasi mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku. Kondisi yang menunjukkan pengembangan karir pegawai adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang sudah ditetapkan dalam struktur organisasi pada yang bersangkutan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama dan kebutuhan umum, untuk mengelola SDM yang efektifitas dalam pekerjaan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai untuk merancang karir masa depan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi (2014) menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja berdasarkan hasil perhitungan sudah dilakukan dengan diperolehnya nilai yang memiliki taraf signifikan membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha *et al.*, (2019) menyatakan bahwa hasil pengujian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor dalam suatu peningkatan karir, hasil kerja karyawan dan pada dasarnya untuk mendorong semangat kerja tugas yang diberikan adalah tanggung jawab tulang punggung karyawan atau pegawai. Menurut Rozi dan Puspitasari (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka memperoleh karir yang diinginkan. Pengembangan karir amat diharapkan oleh setiap pegawai akan hendak memperoleh hak-hak atas apa yang didapatkan sebelumnya baik dalam material ataupun non materiil. Dalam pengembangan karir Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran dalam setiap individu (pegawai) yang bekerja akan prestasi, jasa atas pengorbanan yang disumbangkan dalam organisasi. Implementasi penilaian sebagai salah satu fungsi kualitas kinerja instansi pemerintah, dilaksanakan baik memahami program atau kegiatan yang tidak memenuhi target, sudah memenuhi target kinerja. Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Yudhistira (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun kegiatan yang diadakan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yaitu kegiatan vaksinasi COVID-19 di beberapa daerah atau tempat yang sudah dijadwalkan dan kegiatan lainnya seperti olahraga atau senam dilakukan setiap seminggu sekali tepat hari jumat pagi pukul 07.00 WIB. Kegiatan tersebut dilakukan oleh semua pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur supaya menjaga kesehatan fisik dan lebih nyaman saat bekerja. Kepemimpinan dalam struktur organisasi memiliki kebijakan serta tugas yang diberikan oleh kepala bagian, adapun kebijakan yang dibuat oleh pemimpin untuk kepentingan bersama dan perkembangan standar pelayanan kesehatan.

Pemimpin di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur memiliki cara yang berbeda-beda atau tersendiri untuk memberikan arahan dan tanggung jawab kepada pegawai, hal ini menunjukkan adanya rapat akhir bulan untuk memberikan hasil akhir yang dikerjakan oleh pegawai supaya mengetahui seberapa jauh tugas dan tanggung jawab yang akan memberikan hasil pekerjaan yang tepat dan sesuai. Rapat akhir bulan akan diadakan atau dievaluasi oleh pemimpin serta diikuti oleh pegawai sesuai dengan sub bagian. Pertimbangan Rencana Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur didasarkan dan menyatakan kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024.

Dinas Kesehatan sebagai salah satu institusi penyedia layanan kesehatan rujukan termasuk dalam kebijakan nasional Prioritas Nasional yaitu SDM berkualitas dan berdaya saing. Secara khusus, arah kebijakan Provinsi Jawa Timur dibidang kesehatan yaitu meningkatkan kualitas dan perluasan pelayanan kesehatan dalam menurunkan angka kematian ibu melahirkan (AKI), angka kematian bayi lahir (AKB) prevalensi stunting dan pemberantasan penyakit menular dan tidak menular serta penanganan bencana kesehatan pandemi COVID-19. Berdasarkan latar belakang persoalan di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur"

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Khairizah *et al.*, 2017:1269 (dalam Pramesti *et al.*, 2021) adalah sifat dan tingkahlaku seseorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Pengaruh gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai mengatur organisasi secara efektif dan mampu mengelola pelaksanaan kepemimpinan secara efektif. Adapun indikator gaya kepemimpinan Variabel gaya kepemimpinan pada teori Kartono 2014:34 (dalam Sujarwo 2020) dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yaitu: (1) Sifat, (2) Kebiasaan, (3) Temperamen, (4) Karakter atau watak, (5) Kepribadian.

Disiplin Kerja

Hasibun dalam Sari (2014) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin sangat penting dalam pertumbuhan organisasi untuk memotivasi seorang pegawai perlu digunakan kerja sama yang baik dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok. Menurut teori Hasibuan 2016:194 (dalam Rahayu 2021) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu : (1) Tingkat absensi, (2) Mematuhi peraturan instansi, (3) Penggunaan waktu secara efektif, (4) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Motivasi Kerja

Menurut Pramukti (2019) pengaruh motivasi terhadap relevansi adanya komitmen organisasi dan kinerja pegawai, hal ini sudah diamati oleh sejumlah peneliti sebelumnya dan merekomendasikan hasil dari penelitiannya. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang sulit dipisahkan, dimana adanya motivasi seorang individu akan muncul timbulnya pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi efektivitas dalam kepemimpinan akan tampak bagaimana bisa dan dapat memotivasi pegawai secara efektif. Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Hasibuan 2016:123 (dalam Rahayu 2021) yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri, (6) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.

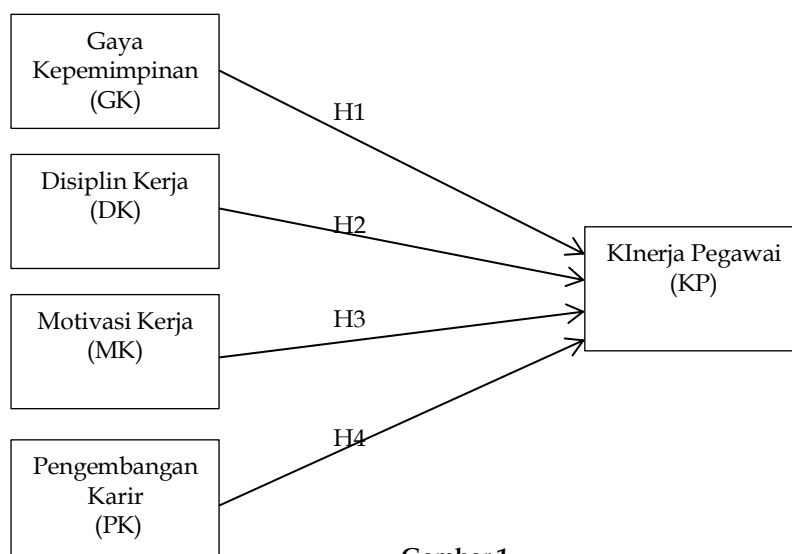
Pengembangan Karir

Pengembangan karir dianggap lebih penting dari pada pekerjaan seorang pegawai seorang pegawai dapat meninggalkan suatu pekerjaannya apabila merasa prospek karirnya buruk. Sebaliknya apabila pegawainya merasa karirnya bagus dalam organisasi tersebut seorang pegawai akan termotivasi bekerja dan memfokuskan segenap tenaga dan pikirannya melakukan pekerjaannya menurut Sinambela (2016:252). Menurut teori Handoko 2008:131 (dalam Aisyah 2019) menyatakan indikator yang digunakan dalam pengembangan karir yaitu : (1) Loyalitas, (2) Pengalaman, (3) Mentor, (4) Peluang tumbuh, (5) Dukungan manajemen.

Kinerja Pegawai

Menurut Rozi dan Puspitsari (2021) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menetapkan suatu definisi kinerja merupakan hal yang sulit memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disama artikan dengan hasil kerja, efektivitas kerja, prestasi kerja, produktifitas kerja dan pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur perlu adanya indikator-indikator menurut teori Wibowo 2017:86-88 (dalam Pradipta 2020) adalah sebagai berikut : (1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan balik, (4) Alat atau sarana, (5) Kompetensi, (6) Motif, (7) Peluang.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis adalah suatu kesimpulan dan pendapat yang sementara atas jawaban diperoleh rumusan masalah penelitian. Bisa dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus sesuai dengan teori yang relevan dan belum didasarkan oleh fakta yang didapat melalui pengumpulan data. Tujuan pengembangan hipotesis yaitu untuk memaparkan serta mengembangkan hipotesis melalui teori yang memiliki dasar rangka konseptual diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut yaitu :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri untuk memimpin bawahannya, sebagai salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar dari keberhasilan dan kegagalan ditentukan oleh pemimpin dalam instansi. Menurut Sujarwo (2020) menyatakan bahwa pengaruh pada segala pencapaian proses bertujuan untuk mampu menjadi tonggak yang penting untuk dijalankan oleh seorang pemimpin serta mampu membuat seluruh pegawai meningkatkan kinerja. Kadarisman (2018:14-15) mengenai uraian tentang kepemimpinan publik untuk lingkup pegawai ASN. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Pramesti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Rahayu (2021) disiplin kerja dapat memberikan manfaat yang besar bagi para pegawai dan disiplin kerja akan menjamin terbentuknya tata tertib dan kelancaran untuk kegiatan yang produktif sehingga bisa mencapai hasil yang optimal. Pendisiplinan bukan berarti dimaknai oleh keharusan untuk melakukan tindakan yang destruktif ketika pegawai kurang bersiplin. Sinambela (2016:359) menyatakan jika pegawai memiliki argumentasi yang objektif dan rasional akan menjadi kurang berdisiplin. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Hilmawan (2019), dan Rahayu (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sebaliknya, Pradipta (2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Rahayu (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan serta keadaan seseorang untuk ingin melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Sujarwo (2020) pegawai yang termotivasi adalah karyawan yang selalu berupaya ingin meningkatkan hasil kinerja serta terdorong dari pencapaian dan tujuan organisasi guna pegawai yang termotivasi akan terlihat kinerja yang lebih tinggi, sebaliknya dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi akan terlihat kinerja yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramukti (2019) dan Hilmawan (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai dan sebaliknya, Adha *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Joko *et al.*, (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir pada dasarnya dibutuhkan dan memiliki eksistensi dimasa depan yang memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia karena sumber daya manusia perlu dilakukan pembinaan karir pada

pekerja yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Kadarisman (2017:177-178) menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir merupakan suatu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagaimana kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Joko *et al.*, (2019), Rozi dan Puspitasari (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Massie *et al.*, (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dalam penelitian kuantitatif persoalan yang diperoleh oleh penelitian harus sudah jelas. Dalam penelitian kuantitatif teori menggunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut. Untuk menjawab dari rumusan masalah maka menggunakan teori yang disebut dengan hipotesis dapat diartikan menjadi jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2016:7) Metode kuantitatif disebut dengan metode tradisional, disebabkan karena metode ini yang digunakan sudah cukup lama sehingga sudah mentradisi sebagai metode dalam penelitian. Sebagaimana metode positivistik disebut dengan metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga bisa disebut dengan discovery method, karena metode ini bisa ditemukan dan dapat dikembangkan sebagai iptek baru. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan bagi peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh penjelasan tentang hal tersebut, kemudian merupakan kesimpulannya. Variabel penelitian disebut juga dengan atribut, sifat atau nilai dari obyek, orang atau kegiatan yang memiliki variasi spesifik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian tercantum dengan kesimpulan, macam-macam dari variabel dalam penelitian dapat dibedakan, serta berkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berikut macam-macam variabel yaitu :

Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel independen ini kerap disebut sebagai variabel *stimulasi, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah menjadi variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab dalam berubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat)

Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Definisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono 2014:224 (dalam Raflianto 2020) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan semua yang banyak bentuk yang diterapkan penelitian untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi yang kemudian ditarik oleh kesimpulan. Dalam penelitian ini, diperoleh variabel yang dikelompokkan menjadi yaitu :

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan peranan penting karena sebagai penggerak dan mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan dalam Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dan pemimpin dapat memberikan partisipasi dan pengabdian secara efektif dan efisien. Variabel gaya kepemimpinan pada teori Kartono 2014:34 (dalam Sujarwo 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan serta prosedur kerja dan dapat disimpulkan sebagai kesediaan serta kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dengan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Menurut teori Hasibuan 2016:194 (dalam Rahayu 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong orang lain untuk dapat melakukan tugas yang sesuai dengan fungsinya dalam Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Hasibuan 2016:123 (dalam Rahayu 2021).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya dalam merencanakan karir pegawai, pengembangan karir agar setiap pegawai bisa termotivasi dalam bekerja dengan baik. Agar mencapai tujuan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur untuk pengembangan karir yang lebih baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Menurut Jamaludin (2017) kinerja adalah hasil atau sebuah tingkatan untuk keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dan standar dari hasil kerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dengan jumlah sebanyak 72 responden. Deskripsi karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Jadi hasil dari tabel tabulasi karakteristik digunakan untuk mengetahui identitas responden yang dari hasil pengolahan data. Hasil karakteristik jenis kelamin menunjukkan adanya responden dengan penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau 41,7% sedangkan responden perempuan 42 orang atau 58,3%. Hasil karakteristik usia dapat diketahui bahwa responden dengan penelitian ini adalah berusia antara 20-30 tahun sebanyak 16 responden atau 22,2%. Usia 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 16,7%. Usia 41-50 tahun 27 responden atau 37,5% dan usia > 50 tahun sebanyak 17 responden atau 23,6%. Hasil dari responden dengan penelitian ini menunjukkan pendidikan terakhir yaitu SMA sebanyak 12 responden atau 16,7%. Diploma sebanyak 5 responden atau 6,9%. S1 sebanyak 38 responden atau 52,8%. Dan S2 sebanyak 17 responden atau 23,6%. Hasil dari responden dengan penelitian ini menunjukkan lamanya bekerja yaitu < 1 tahun sebanyak 4 responden atau 5,6%. 1-4 tahun sebanyak 19 responden atau 26,1%. > 5 tahun sebanyak 49 responden atau 68,1%.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur dengan benar dan valid menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian dengan menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidaknya. Dari hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 13 yaitu :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK 1	0,875	0,000	Valid
	GK 2	0,900	0,000	Valid
	GK 3	0,752	0,000	Valid
	GK 4	0,892	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	GK 5	0,859	0,000	Valid
	DK 1	0,724	0,000	Valid
	DK 2	0,757	0,000	Valid
	DK 3	0,795	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	DK 4	0,751	0,000	Valid
	MK 1	0,710	0,000	Valid
	MK 2	0,707	0,000	Valid
	MK 3	0,792	0,000	Valid
	MK 4	0,829	0,000	Valid
	MK 5	0,692	0,000	Valid
Pengembangan Karir (PK)	MK 6	0,573	0,000	Valid
	PK 1	0,790	0,000	Valid
	PK 2	0,806	0,000	Valid
	PK 3	0,815	0,000	Valid
	PK 4	0,791	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	PK 5	0,801	0,000	Valid
	KP 1	0,782	0,000	Valid
	KP 2	0,838	0,000	Valid
	KP 3	0,727	0,000	Valid
	KP 4	0,728	0,000	Valid
	KP 5	0,845	0,000	Valid
	KP 6	0,792	0,000	Valid
	KP 7	0,598	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, (diolah 2022)

Dari hasil uji validitas dari Tabel 1, dapat diketahui semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir yang mempunyai nilai signifikan $< 0,05$ serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai yang memiliki nilai signifikan, lebih kecil dari $0,05$ atau $< 0,05$ dan disimpulkan dari variabel independen atau variabel bebas dari pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian (kuesioner) yaitu valid dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas sebagai alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Bisa dikatakan suatu kuesioer reliabel atau handal maka dari jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016 : 47). Berikut hasil dari tabel 2 uji realibilitas :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,896	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,711	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,813	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,857	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,869	Reliabel

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dengan hasil uji reliabilitas dari Tabel 2, diatas menunjukkan bahwa hasil Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, memiliki hasil nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 atau $> 0,7$. Dengan demikian hasil item pernyataan dari semua variabel tersebut menyatakan reliabel dapat digunakan sebagai alat ukur variabel bebas yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Regresi Linier Berganda

Perhitungan uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23. Proses perhitungan uji regresi linier berganda yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

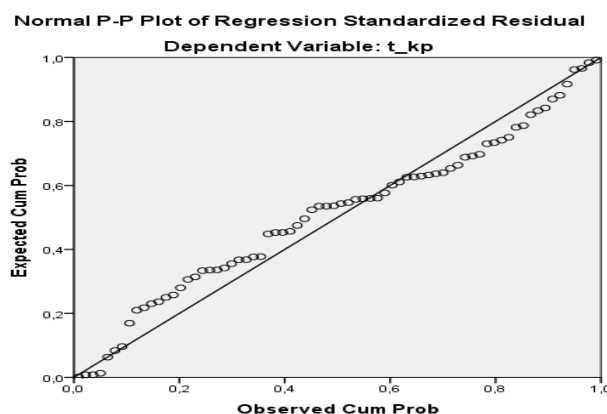
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,255	4,564		3,124	,003
1	GK	-,721	,208	-,358	-3,460	,001
	DK	,559	,220	,259	2,544	,013
	MK	,344	,151	,276	2,277	,026
	PK	,679	,198	,438	3,429	,001

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen, untuk mengetahui distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik dari hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,788	Normal
Asymp. Signifikansi	0,564	

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dari hasil Tabel 4 uji normalitas, menunjukkan grafik plot normal dapat disimpulkan bahwa berada disepanjang garis 45° sedangkan tabel 4 hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu dengan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov pada *Asymp Signification* lebih dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,564 jika disimpulkan dengan data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya problem multikolinieritas, bahwa dapat dilakukan dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

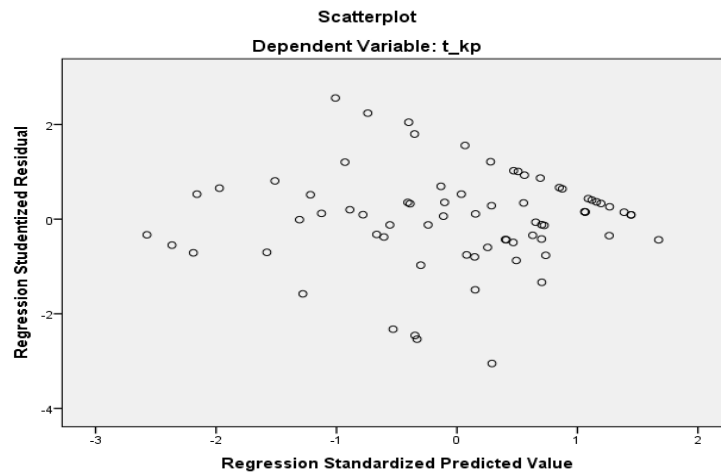
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan (GK)	,718	1,392
Disiplin Kerja (DK)	,741	1,349
Motivasi Kerja (MK)	,525	1,904
Pengembangan Karir (PK)	,472	2,121

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan Tabel 5, diatas diketahui bahwa tolerance angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih rendah dari angka 10 untuk setiap variabel, dengan hal ini dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau bebas multikolinieritas, maka seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dengan sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Karena dapat menghimpun data atau mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Berikut gambar dari hasil heteroskedastisitas :



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dari hasil uji heteroskedasitas menunjukkan grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dengan model regresi yang layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai, berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Hipotesis ini diuji dengan menggunakan uji F, dari hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,676 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ atau 5%.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANNOVA

Model	Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	704,528	4	176,132	15,676	,000 ^b
Residual	752,792	67	11,236		
Total	1457,319	71			

a. Dependent Variale KP

b. Predictors : (Constant) : GK. DK. MK. PK

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dengan hasil dari Tabel 6, menjelaskan bahwa uji ANOVA atau uji F, memperoleh F hitung sebesar 15,676 dan nilai signifikan $F = 0,000 \leq 0,05$, bahwa model regresi layak digunakan untuk mengetahui dan memprediksi dari hasil penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar jauh kemampuan model dengan variabel dependen.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,453	3,352

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors : (Constant) : GK. DK.MK.PK

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Adanya hasil dari Tabel 7, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan R-Square 0,483 atau 48%. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara faktor-faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karena berada pada nilai koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan variabel kinerja pegawai dijelaskan melalui variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir adalah sebesar 48% sedangkan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual untuk menerangkan variasi variabel dependen. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai berikut Tabel 8 dari hasil uji t :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan (GK)	-3,460	,001
Disiplin Kerja (DK)	2,544	,013
Motivasi Kerja (MK)	2,277	,026
Pengembangan Karir (PK)	3,429	,001

Sumber : Data primer, (diolah 2022)

Dari hasil perhitungan pada Tabel 8, menunjukkan uji regresi berganda memberikan pengertian sebagai berikut :

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil dari penelitian variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan terhadap kinerja pegawai. Diberikan nilai signifikan tersebut sebesar 0,010 lebih kecil 0,05 atau 5%. Sehingga dengan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hal ini disebabkan karena pemimpin memiliki sifat yang positif temperamen dalam berinteraksi dengan pegawai dan memiliki karakter atau watak yang inovatif serta edukatif. Menurut Sujarwo (2020) seorang pemimpin mempunyai gayanya tersendiri dalam memimpin pegawai, kepemimpinan merupakan salah satu faktor

yang penting dan berpengaruh bagi seorang pegawai karena sebagian besar dari kegagalan dan keberhasilan ditentukan oleh seorang pemimpin.

Dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan yang inovatif adalah pemimpin yang selalu berusaha untuk melakukan dengan keras mewujudkan usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial budaya atau setiap produk terkait berhubungan dengan dan terkait dengan kebutuhan manusia dan gaya edukatif adalah gaya kepemimpinan yang suka melakukan pengembangan terhadap pegawai dengan cara memberikan pendidikan, pelatihan dan ketrampilan kepada pegawai sehingga bisa memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik menjadi lebih berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Pratama (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi di Dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur kurang baik dan perlu adanya peningkatan pencapaian terhadap kinerja pegawai untuk melaksanakan tujuan dari instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil penelitian variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan terhadap kinerja pegawai. Diberikan nilai signifikan tersebut sebesar 0,013 lebih kecil 0,05 atau 5%. Sehingga dengan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hasibuan dalam Sari (2014) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik ketika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan serta tugas yang telah diberikan oleh pemimpin.

Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal yang dapat mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan instansi merupakan disiplin yang dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai. Setiap pegawai harus mematuhi dan memiliki disiplin kerja seperti mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak instansi agar terciptanya suasana dan kondisi yang kondusif supaya pemimpin mampu memperhatikan kualitas kinerja pegawai. Adapun sanksi yang diberikan oleh instansi jika tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, Disiplin Kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya peraturan disiplin kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur menunjukkan meningkatnya kinerja pegawai diterapkan dengan baik sehingga dapat terlaksananya tugas, tanggung jawab dan tujuan dari instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Sari (2014), dan Sujarwo (2020), menyatakan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil penelitian variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan terhadap kinerja pegawai. Diberikan nilai signifikan tersebut sebesar 0,026 lebih kecil 0,05 atau 5%. Sehingga dengan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Menurut, Pramukti (2019) pengaruh motivasi terhadap relevansi adanya komitmen organisasi dan kinerja pegawai, hal ini sudah diamati oleh sejumlah peneliti sebelumnya dan merekomendasikan hasil dari penelitiannya.

Teori motivasi yang sudah dipakai dalam menjelaskan sumber motivasi dibagi menjadi dua yaitu dari dalam diri (motivasi intrinsik) dan sumber dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi juga dapat disebut merupakan proses psikologis yang akan muncul dan mendorong berupa tindakan perilaku dan sikap, adanya motivasi kerja tidak bisa diamati atau diukur secara langsung. Pegawai yang termotivasi dengan pekerjaannya akan memberikan peningkatan kinerja, dengan begitu perlu adanya motivasi pada pegawai supaya melakukan yang terbaik adalah hal utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk membuktikan bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur bahwa dengan pencapaian kinerja pegawai yang maksimal adanya motivasi kerja yang tinggi untuk pegawai. Semakin tinggi motivasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sari (2014) dan Tampi (2014), menyatakan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil penelitian variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diberikan nilai signifikan tersebut sebesar 0,001 lebih kecil 0,05 atau 5%. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Dengan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Menurut Tampi (2014) Setiap pegawai perlu dituntut untuk memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja baik, serta mengarahkan kinerja organisasi tergantung dalam suatu kinerja pegawai.

Hal ini perlu diperhatikan oleh pemimpin supaya mengarahkan sumber daya manusia untuk mendorong pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan proses yang lebih produktif, pegawai merasa lebih percaya diri saat menegrikan tugas dan tanggung jawab. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dengan pencapaian kinerja pegawai yang maksimal adanya pengembangan karir yang tinggi untuk kinerja pegawai. Semakin tinggi yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Aisyah (2019), Pramukti (2019), Ramli dan Yudhistira (2018), menyatakan variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUPAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil peneltian dan pembahasan yang sudah diuraikan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis responden Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, bisa dikatakan gaya kepemimpinan diterapkan dengan kurang baik kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sehingga Kinerja Pegawai mengalami perubahan.
2. Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan peraturan yang sesuai dengan tujuan instansi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

3. Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bawah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dikatakan pegawai yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatnya Kinerja Pegawai yang sesuai dengan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
4. Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat dikatakan pegawai yang memiliki Pengembangan Karir pada pegawai adanya kompetensi yang membuat pegawai loyal.

Keterbatasan

Hasil dari penelitian ini memiliki keterbatasan yang akan menjadi arahan bagi penelitian yang selanjutnya antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir sebagai variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dari banyaknya faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti keadaan lingkungan kerja.
2. Pada penelitian yang telah dilaksanakan ini terdapat kemungkinan data yang digunakan masih memiliki kekurangan atau belum maksimal.

Saran

Dengan hasil penelitian dari tanggapan responden terdapat nilai yang terkecil dan terbesar maka disimpulkan dengan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pemimpin Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebaiknya perlu adanya arahan dan mampu memberikan contoh kepada pegawai supaya lebih memberikan pencapaian yang akan mudah dilaksanakan oleh pegawai.
2. Kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebaiknya perlu adanya peningkatan disiplin kerja supaya tingkat absensi dapat berkurang dengan adanya prosedur dalam instansi.
3. Bagi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebaiknya perlu adanya peningkatan motivasi kerja supaya pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan kebutuhan penghargaan dapat bertambah dengan adanya motivasi dalam instansi.
4. Untuk pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sebaiknya perlu adanya peningkatan pengembangan karir supaya pegawai dapat mengembangkan kinerja dengan baik dan sesuai tujuan instansi.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini supaya dapat menambah pengetahuan dari berbagai sumber dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. 2019. Pengaruh, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kris Jaya Adymix. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen* 8 (8) : 1-18.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. 2016. *Kedudukan, Susunan, Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja*. No. 74 Peraturan Gubernur Jawa Timur.
- _____. 2019-2024. *Rencana Strategis (RENSTRA)*. Provinsi Jawa Timur
- _____. 2019-2024. *Rencana Strategis Perangkat Daerah*. Peraturan Gubernur No. 52. (Tahun 2019). Jawa Timur.
- _____. 2021. *Rencana Kerja (RENJA)*. Provinsi Jawa Timur.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Edisi. 8. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, T. H, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hartanto, W. F. dan J. J. Rotinsulu. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA* 3(2) : 908-916.
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hilmawan, I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon Banten. *Jurnal Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi* 3(3) : 167-169.
- Indahingwati, A. dan N. E. Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Copindo Media Pustaka. Surabaya
- Jamaludin, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics* 3 (3) : 162-165.
- Joko, T., R. Munir, dan N. Fattah. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management* 2 (2) : 1-16.
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Cetakan 1. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Kartono, K. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Massie, R., B. Tewal, dan G. Sendow. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15 (05) : 635-645.
- Pradipta, R. N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen* 9 (1) : 1-17
- Pramesti, A. R., L. B. Hasiholan, dan A. Saputra. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Internasional Business Futures). *Jurnal Manajemen, FE.* (2-4).
- Pramukti, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi.* (18:19).
- Pratama, C. Y. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Pegawai. *Journal of Social and Industrial Psychology* 1(2) : 26.
- Raflianto, Z. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen* 9(3) : 1-7 .
- Rahayu, E. P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen* 10 (3) : 1-16.
- Ramli, A. H. dan R. Yudhistira. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Jurnal Buku 2 : "Hukum, Politik, Manajemen, Ekonomi, Akuntansi, Konseling, desain dan Seni Rupa"*. 4 : 811-816.
- Rozi, A. dan A. Puspitasari. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4 (2) : 1-14.
- Sari, Y. K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala D. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6 (2) : 119-127.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT Alfabeta.
- Sujarwo, R. M. D. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ASA. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen* 9(8) : 1-18.

Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna"* 3 (4) : 2-7.