

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUP DR. BEN MBOI KUPANG

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini tercermin dari kemampuan, kedisiplinan, motivasi, serta dorongan organisasi dalam menyediakan peluang pengembangan karir. Selain itu, stres kerja juga memiliki peran dalam memengaruhi kinerja, di mana stres yang terkendali dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga menjadi faktor penting yang mendorong semangat kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini peneliti membahas pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 orang dari jumlah populasi

sebanyak 542 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Sedangkan secara simultan pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstan a sebesar -25,224 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,904$, $b_2 = 0,698$, dan $b_3 = 1,100$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh pengembangan karir (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: $Y = -25,224 + 0,904X_1 + 0,698X_2 + 1,100X_3 + e$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel pengembangan karir (X_1) ditemukan t hitung = 22.135 lebih besar t tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ($b_1 = 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$)

diterima yaitu variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel stres kerja (X2) ditemukan t hitung = 9.334 lebih besar t tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ($b_2 = 0$) ditolak dan H_a ($b_2 \neq 0$) diterima yaitu variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil uji hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja (X3) ditemukan t hitung = 15.105 lebih besar t tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ($b_3 = 0$) ditolak dan H_a ($b_3 \neq 0$) diterima yaitu variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati F hitung = 284.925 lebih besar F tabel = 2.84 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0.956 atau 95,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 95,6%. Sedangkan pengaruh sebesar 4,4% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai