

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTALASI
SANITASI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Erik Estrada

NPM. 1701110195

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Erik Estrada
Nomor Pokok/NIM : 1701110195
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di
Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17/10/21

Pembimbing I

: **Baidowi Abdhie,SE.,M. P**

NIDN : 0210116101

Tanggal 12/10/21

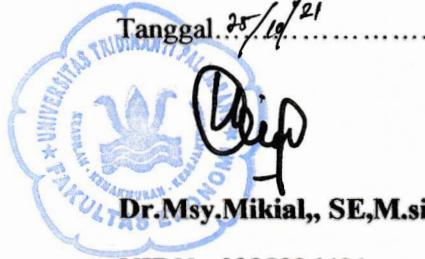
Pembimbing II

: **Nur Even, SE., M.M**

NIDN : 0202076102

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Tanggal 25/10/21

Dr.Msy.Mikial,, SE,M.si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 25/10/21

Mariyam Zanariah, S.E, MM

NIDN : 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Erik Estrada
Nomor Pokok/NIM : 1701110195
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja
dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di
Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin
Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14/10/21

Ketua Pengaji : **Baidowi Abdhie, SE., M.P**

NIDN : 0210116101

Tanggal 12/10/21

Pengaji I : **Nur Even, SE, MM**

NIDN : 0202076102

Tanggal 11/10/21

Pengaji II : **Umi Hasanah, SE, MM**

NIDN : 0220016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 25/10/21

Dr.Msy.Mikial,, SE,M.si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 25/10/21

Mariyam Zanariah, S.E, MM

NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA YANG SERING
BERDOA, SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG SERING
BERUSAHA....

ERIK ESTRADA

Kupersembahkan kepada :

- **ALLAH SWT**
- **Kepada Ayahku Abu Bakar dan Ibuku Yusnani tercinta**
- **Keluarga Besarku**
- **Almamaterku tercinta**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini .

Nama : Erik Estrada

Nomor Pokok : 1701110195

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021



Erik Estrada

Erik Estrada

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTALASI SANITASI RSUP Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG”.

ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program pendidikan Strata satu pada jurusan manajemen

Pada kesempatan ini, perkenankan penulis untuk menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu yang terhormat terhormat:

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P.selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti. Palembang.
3. Bapak Baidowi Abdhie,SE,.M.P selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Ibu Nur Even,S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

5. Pimpinan serta staff Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta motivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari pembaca. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca khususnya dibidang Farmasi dan perkembangan ilmu pengetahuan di masa datang.

Palembang, September 2021

Peneliti

Erik Estrada

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| RIWAYAT HIDUP..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Peumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Kajian Teoritis..... | 7 |
| 2.1.1. Pengembangan Karir..... | 7 |
| 2.1.1.1. Pengertian Pengembangan Karir..... | 7 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1.2. Tujuan Pengembangan Karir | 8 |
| 2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir. | 9 |
| 2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir..... | 11 |
| 2.1.2. Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 14 |
| 2.1.2.3. Teori – Teori Motivasi | 15 |
| 2.1.2.4. Proses Motivasi | 18 |
| 2.1.2.5. Dimensi Dan Indikator Motivasi..... | 19 |
| 2.1.3. Kompetensi | 21 |
| 2.1.3.1. Pengertian Kompetensi | 21 |
| 2.1.3.2. Tipe Kompetensi | 22 |
| 2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 23 |
| 2.1.3.4. Dimensi Kompetensi..... | 25 |
| 2.1.3.5. Indikator Kompetensi | 26 |
| 2.1.4. Kinerja Pegawai | 27 |
| 2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai | 27 |
| 2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 28 |
| 2.1.4.3.Dimensi Dan Indikator Kinerja..... | 30 |
| 2.1.4.4.Tujuan Kinerja | 32 |
| 2.2. Penelitian Lain Yang Relevan..... | 33 |
| 2.3. Kerangka Berpikir..... | 34 |

| | |
|---------------------|----|
| 2.4. Hipotesis..... | 36 |
|---------------------|----|

BAB 111 METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.1.1. Tempat Penelitian..... | 38 |
| 3.1.2. Waktu Penelitian | 38 |
| 3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.2.1. Sumber Data..... | 39 |
| 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.3. Populasi, Sampel dan Sampling..... | 41 |
| 3.3.1. Populasi | 41 |
| 3.3.2. Sampel | 41 |
| 3.3.3. Sampling..... | 42 |
| 3.4. Rancangan Penelitian | 42 |
| 3.5. Variabel dan Devinisi Operasional | 43 |
| 3.5.1. Variabel Penelitian | 43 |
| 3.5.2. Definisi Operasional..... | 44 |
| 3.6. Instrument Penelitian | 46 |
| 3.6.1. Uji Validitas | 47 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas..... | 48 |
| 3.7. Teknik Anilisis Data | 48 |
| 3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 49 |
| 3.7.2. Analisis koefisien korelasi (r)..... | 49 |

| | |
|--|----|
| 3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 50 |
| 3.8. Uji Hipotesis Statistik | 52 |
| 3.8.1. Uji Secara Simultan (Uji F)..... | 52 |
| 3.8.2. Uji Secara Persial (Uji T) | 53 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Hasil Penelitian | 56 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan | 56 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas | 59 |
| 4.1.3. Uraian Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang | 61 |
| 4.1.3.1 Kepala Instalasi Sanitasi | 61 |
| 4.1.3.2. Koordinator Kebersihan Instalasi Sanitasi | 62 |
| 4.2. Pembahasan dan Interpretasi | 63 |
| 4.2.1. Deskripsi Profil Responden | 63 |
| 4.2.2. Jumlah Responden Berdasarkan Umur | 64 |
| 4.2.3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 64 |
| 4.2.4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 65 |
| 4.3. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas | 65 |
| 4.3.1. Uji Validitas | 65 |
| 4.3.2. Uji Reabilitas..... | 70 |
| 4.4 Teknis Analisis Data | 71 |
| 4.4.1. Analisis Statistik Deskriptif | 71 |
| 4.4.2. Analisis Statistik Inferensial | 73 |

| | |
|---|----|
| 4.4.2.1. Uji Asumsi Klasik | 73 |
| 4.4.2.2. Analisis Linier Berganda | 76 |
| 4.4.2.3. Koefisien Korelasi | 78 |
| 4.4.2.4. Koefisien Determinasi | 80 |
| 4.5. Uji Hepotesis Penelitian | 81 |
| 4.5.1. Uji Simultan (uji F) | 81 |
| 4.5.2. Uji Parsial | 82 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 86 |
| 5.2. Saran | 86 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:

Halaman

| | |
|--|----|
| 1.1 Waktu Penelitian | 36 |
| 1.2 Instrumen Penelitian | 43 |
| 1.3 Devinisi Operasional | 44 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 64 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 64 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 65 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas (X ₁)..... | 66 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas (X ₂)..... | 67 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas (X ₃)..... | 68 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas (Y)..... | 69 |
| 4.8 Hasil Uji Reabilitas..... | 71 |
| 4.9 Statistik Deskripif..... | 72 |
| 4.10 Uji Multikolinieritas..... | 75 |
| 4.11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda..... | 76 |
| 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi..... | 79 |
| 4.13 Interval Koefisien..... | 79 |
| 4.14 Hasi Uji Koefisien Determinasi..... | 80 |
| 4.15 Hasil Uji F | 81 |
| 4.16 Hasil Uji T | 82 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

| | |
|-------------------------------|----|
| 1.1 Kerangka Berpikir | 34 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 60 |
| 4.2 Uji Normalitas..... | 74 |
| 4.3 Uji Heteroskedisitas..... | 76 |

ABSTRAK

ERIK ESTRADA, Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE., M. P dan Ibu Nur Even, S.E., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 Pegawai di RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 14,789 + 0,345 X_1 + 0,614 X_2 + 0,383 X_3$ variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara persial terhadap variabel Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara persial terhadap variabel Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Kompetensi memiliki pengaruh secara persial terhadap variabel Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Palembang. dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi

ABSTRACT

ERIK ESTRADA, The Effect of Career Development, Work Motivation and Competence on Employee Performance in the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, SE., M. P and Mrs. Nur Even, S.E., M.M)

This study aims to determine whether there is an influence of career development, work motivation and competence on employee performance at the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang. The population and sample in this study were 50 employees at RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26.

The results showed that there was an influence of career development, work motivation and competence on employee performance at the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang. With a significant F of $0.000 < 0.005$. Multiple linear regression equation $Y = 14.789 + 0.345 X_1 + 0.614 X_2 + 0.383 X_3$ Career Development variable has a partial influence on the variable Employee Performance in the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang. with a significant of $0.000 < (0.05)$. Work Motivation variable has a partial influence on the Employee Performance variable at the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang. with a significant of $0.000 < (0.05)$. Competency variable has a partial influence on the Employee Performance variable at the Sanitation Installation of Dr. RSUP. Mohammad Hoesin Palembang Palembang. with a significant of $0.000 < (0.05)$.

Keywords: Career Development, Work Motivation and Competence

RIWAYAT HIDUP

Erik Estrada, dilahirkan di Tanah Abang pada tanggal 25 November 1994 dari Ayah Abu Bakar dan Ibu Yusnani ia anak ke Empat dari Enam bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD N 1 Tanah Abang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di SMP N 1 Tanah Abang, dan seslanjutnya menyelesaikan Sekolah Menangah Atas pada tahun 2014 dan ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2017.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Hasil SPSS Versi 26.
3. Fomulir Pengajuan Judul Skripsi
4. Fomulir TA 1
5. Fomulir TA 2
6. Surat Proposal Skripsi
7. Surat Mohon riset
8. Surat Keterangan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti
9. Lembar Persestujuan Skripsi
10. Riset Balasan
11. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
12. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik
13. Sertifikat Pelaksanaan Proses Percepatan Adaptasi Mahasiswa Baru

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, Karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik sebagai pegawai.

Menurut Syamsir Torang (2012:118) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar

operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Menurut Busro (2018) Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat optimal dalam mengabdi dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus perhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) motivasi adalah dorongan, daya penggerak

atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting yang harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010:321) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah rumah sakit umum milik pemerintah di kota Palembang, Indonesia. RSUP Dr. Mohammad Hosein Palembang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan di kota Palembang. RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang melayani berbagai pelayanan kesehatan yang terdiri dari, rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, graha spesialis dan juga penunjang nonmedik yang terdiri dari, instalasi gizi, instalasi pemeliharaan sarana, prasarana dan alat, instalasi loundry dan instalasi sanitasi. Instalasi sanitasi adalah instalasi yang menangani kegiatan-kegiatan sanitasi rumah sakit meliputi: pemantauan kualitas lingkungan, pengelolaan limbah dan penyehatan air, kesehatan lingkungan kebersihan dan pengawasan lingkungan. RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang juga sebagai salah satu rumah sakit rujukan nasional yang status Akreditasi Tipe-A menuntut pelayanan harus sebaik mungkin

dalam pelaksaan, pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai serta banyak pekerjaan dan tanggung jawab menuntut pegawai untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan Organisasi.

Di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir, peneliti juga melakukan wawancara yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah lama bekerja tidak pernah dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi selama bekerja, Kurangnya pelatihan yang sesuai dengan *job specification* dan mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan dijabatan tertentu. Selain itu pada motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan, banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih banyak pegawai keluar masuk pada saat jam kantor. Pada kompetensi, masih ada pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan belum menguasai peralatan kantor. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang** “.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?
4. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisa dan membutikkan pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Untuk mengetahui, menganalisa dan membutikkan pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

3. Untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
4. Untuk mengetahui, menganalisa dan membutikkan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di instalasi sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Manfaat ini ditujukan bagi instansi terkait, yaitu Instalasi Sanitasi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian tentang pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CV Haragon Surabaya*. Jurnal AGORAVol. 1, No. 3, 2013.
- Angga Rhayu Shaputra Dan Susi Hendriani. 2015 *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan Pt. bank rakyst indonesia (persero),pekanbaru. Jurnal tapak manajemen bisnis 2015*
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bawono, Anton.2006 *Multivariate Analisis dengan spss*. Salatiga STAIN Salatiga Press
- Danang Suyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT Buku Seru
- Dessler,Gary.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisiksesepuluh).Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dubrin Andrew J., 2000. *the active manager: how to plan, organize, lead and control your way to success*. Prenada Media, Jakarta.
- Fakultas Ekonomi, 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi pertama cetakan kelima, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani 2014. *Manajemen Personalia Sumber daya Manusia, edisi*.

Kedua.

- Hasibuan,MalayuS. P2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Miftah Toha. (2008). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Raymond A.Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rumpak, A.D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute* (Disertasi Doktoral, Institut Bisnis & Multimedia ASMI). Diperoleh dari [asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20\(1\).pdf](http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20(1).pdf).
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'I, Baidowi Abdhie. 2015. *Panduan Pengolahan Data dengan program spss*
- Suwatno& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Suprihati, 2014,*Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Sugiono,2005 *memahami penelitian kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto, 2011. *Analisis Regresi untuk uji Hepotesis*, Yogyakarta Caps
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana