JCS Journal of Comprehensive Science
JOURNAL OF COMPREHENSIVE SCIENCE
Published by Green Publisher
Crossref Google Scholar GARUDA PKP|INDEX

Journal of Comprehensive Science
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584
Vol. 3. No. 10, Oktober 2024

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen di Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang

Hilgada Klara Lestari[1*], Mernon Yerlinda Carlista Mage[2], Marleny Purnamasary Panis[3]
[1,2,3] Universitas Nusa Cendana Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia
E-mail Koresponden: hilgadalestari@gmail.com[1*]

Abstrak

Pengembangan karir adalah proses perencanaan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada individu sebagai upaya atau kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan karir ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab individu tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di Lingkungan Fakutas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi berjumlah 71 dosen dengan sampel yang berjumlah 41 yang diambil menggunakan teknik sampling purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala motivasi kerja dan skala pengembangan karir dengan model skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung= 54.237 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Diharapkan untuk mengambil kesempatan pengembangan karir yang telah diselenggarakan dan difasilitasi agar tercapainya jenjang karir yang diinginkan. Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Undana kupang, ditemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dosen

Abstract

Career Development is a career planning process provided by a company to individuals as an effort or opportunity to enhance and develop their careers to a higher level according to their abilities and responsibilities. This study aims to determine the effect of work motivation on the career development of lecturers in the Faculty of Public Health at Nusa Cendana University, Kupang. The research is quantitative in nature. The population consists of 71 lecturers, with a sample of 41 respondents selected using purposive sampling technique. Data collection was conducted using a work motivation scale and a career development scale with a Likert scale model. The collected data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows program. Data analysis was carried out using a simple linear regression test. The results showed that the calculated F-value was 54.237 with a significance value of 0.000 < 0.05, which indicates that work motivation has an effect on career development. It is recommended to take advantage of the career development opportunities that have been organized and facilitated to achieve the desired career level. Based on the quantitative research conducted on the lecturers of the Faculty of Public Health at Nusa

Cendana University, Kupang, it was found that work motivation influences career development.

Keyword: Work Motivation, Career Development, Lecturers

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman di era globalisasi ini membawa dampak pada lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Globalisasi memberikan kesempatan besar kepada perguruan tinggi untuk memberikan pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik kepada sekolah, pemerintah maupun masyarakat. Peran dan fungsi perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga pelaksana pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat disebut Tri Darma Perguruan Tinggi. Perguruan tinggi terdiri dari beragam aspek yaitu mahasiswa, sarana prasarana, visi dan misi, kebijakan lembaga serta dosen sebagai pendidik. Perguruan tinggi atau Universitas baik swasta maupun negeri memberikan kesempatan pengembangan karir bagi setiap karyawan baik bagi staf maupun para pengajar (dosen) sebagai pendidik untuk mengembangkan karir dan mengembangkan kemampuan diri agar mencapai target karir yang diinginkan (Al-Arsy, 2018).

Pengembangan karir merupakan hasil dari monitoring pengembangan diri seseorang dalam suatu organisasi. Semakin baik pengembangan karir maka akan berpengaruh pada kinerja kerja seseorang dalam organisasi. Pengembangan karir diartikan juga sebagai rangkaian atau urutan posisi jabatan yang ditempati seseorang selama bekerja. Posisi jabatan seseorang memberikan dampak positif bagi individu untuk mengingat serangkaian proses pencapaian karir yang sangat bermakna dalam hidupnya (Anggraeni & Sanusi, 2021). Sementara itu, (Supardi, 2016) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen juga merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dosen memiliki jenjang karir dari Jabatan Fungsional atau disebut Jabatan Akademik (JAFA) yang terdiri dari 4 tingkatan. Dimulai dari jabatan keahlian dengan jenjang tingkatan dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi yaitu Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar atau Profesor (Peraturan Pemerintah, 2009).

Jabatan Fungsional (JAFA) adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam/1pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Untuk mendapatkan JAFA, dosen harus mengajukan penilaian angka kredit dari kegiatan yang diajukan sesuai dengan yang dibutuhkan tiap jenjang. Unsur kegiatan yang dinilai untuk menentukan angka kredit terdiri atas unsur utama dan unsur penunjang. Jumlah angka kredit kumulatif tiap jenjang yaitu Asisten Ahli (AA) adalah 150, Lektor (L) adalah 200, 300, Lektor Kepala (LK) adalah 400, 550,700, dan Profesor (Prof) adalah 850, 1050 (Kemendikbud, 2022).

Pengangkatan dalam JAFA Dosen terdiri dari : Pengangkatan pertama (AA dan L), Reguler (AA ke L, L ke LK, LK ke Prof), Loncat JAFA (AA ke LK, L ke Prof), serta Naik pangkat dalam JAFA yang sama (200 ke 300, 400 ke 550, 550 ke 700, 850 ke 1050). JAFA dosen bisa ditingkatkan dengan beragam cara mulai dari yang pertama yaitu melaksanakan

pendidikan atau menjadi pembimbing dalam perkuliahan dalam kuliah kerja nyata (KKN), tesis maupun skripsi. Kedua, melakukan penelitian atau membuat karya tulis ilmiah. Yang ketiga, dosen juga melakukan pengabdian kepada masyarakat (LLDIKTI VI Kemendikbud, 2022).

Menurut Siagian (dalam Handoko, 2018) terdapat 7 faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan untuk mengembangkan karir. Pertama, prestasi kerja yang memuaskan. Kedua, pengenalan oleh pihak lain. Ketiga, kesetiaan pada organisasi. Keempat, pembimbing dan sponsor. Kelima, dukungan para bawahan. Keenam, kesempatan untuk bertumbuh, dan yang terakhir, berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Dalam mengembangkan karirnya, dosen tidak selalu menjumpai hal-hal yang baik saja namun ada hambatan-hambatan yang terjadi. Hambatan-hambatan yang sering dialami oleh dosen dalam mengembangkan karir diantaranya karakter diri sendiri yang cenderung malas untuk bekerja, adanya masalah finansial dalam keluarga, kurangnya relasi dengan orang lain (networking), tidak adanya pihak yang mendukung atau support system, tidak memiliki mentor, memiliki keterbatasan kemampuan atau skill, tidak punya tujuan yang jelas, seringkali merasa insecure dan rendah diri, susah berkomunikasi dengan orang lain, sering mengalami perpindahan tempat kerja (homebase), dan sulit untuk mengatur waktu. Hal-hal ini akan selalu menjadi penghambat bagi pengembangan karir dosen apabila dalam diri tidak memiliki kesadaran untuk berubah dan berusaha mengatasi setiap masalah yang terjadi. Oleh karena itu, dibutuhkan motivasi dari dosen untuk mencapai pengembangan karirnya (Duniadosen, 2022).

Dalam penelitian Rinantri dan Alimatus(2014) pengembangan karir masih sulit dilakukan khususnya bagi para karyawan wanita dengan konflik peran ganda dan dukungan sosial. Tidak jarang wanita harus mengorbankan kemungkinan pengembangan karirnya. Tidak sedikit pula wanita yang berpendidikan tinggi atau sudah membangun karirnya terpaksa meninggalkan karirnya karena status pernikahan yang mengharuskan ia berperan penuh sebagai ibu rumah tangga. Di akui oleh sebagian karyawan wanita sebagai alasan sehingga mereka kurang memikirkan pengembangan karirnya, dan bagi mereka yang penting bekerja sesuai tanggungjawab kerja yang mereka kerjakan saat ini dan bekerja sesuai standar waktu kerja yang berlaku (Rinantri & Sahrah, 2016).

Salah satu upaya yang dapat diberikan oleh perusahan kepada karyawan adalah memotivasi kerja agar karyawan tersebut dapat mengembangkan karir serta lebih menjadi inovatif, kreatif dan dapat merealisasikan potensinya dengan baik. Dalam pemberian motivasi kerja pada karyawan, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru memberikan reward dan pengembangan karir yang menjanjikan bagi karyawan yang bisa mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan. Seriap karyawan dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Suatu perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk mengembangkan karirnya. Belum optimalnya spesifikasi jabatan didalam pemilihan pegawai sehingga terjadi penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan, yang mana akan lebih maksimal jika karyawan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan spesifikasi pendidikannya (Amiati, 2021).

Belakangan ini di Indonesia hampir seluruh Provinsi mengalami perkembangan dimana jumlah perguruan tinggi semakin banyak terkhususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), tepatnya di Kota Kupang. Di Kota Kupang, ada banyak perguruan tinggi baik negeri maupun swasta dengan mutu dan kualitas pendidikan terbaik yang bisa ditawarkan bagi calon mahasiswa agar dapat memilih bidang ilmu yang sesuai dengan minat dan bakat. Peningkatan jumlah institusi tersebut tentu dipengaruhi oleh input sistem pendidikan diantaranya adalah

mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik dan pendukung proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaan kegiatan belajar, seorang dosen profesional harus terlebih dahulu mampu merencanakan program pengajaran. Selanjutnya, dosen memberikan penilaian secara objektif dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan kebutuhkan pembelajaran (Nurasiah & Garawangi, 2015).

Berdasarkan publikasi terakhir Webometrics Juli 2021, Universitas Nusa Cendana (Undana) Kupang, menempati peringkat ke 147 sebagai Perguruan Tinggi terbaik dari 2.593 Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia. Undana merupakan sebuah universitas negeri dengan 47 Program Studi S1, 8 Program Studi S2 dan 2 Program Studi S3 yang telah banyak menghasilkan lulusan bermutu dan unggul dalam masyarakat. Setiap tahun Undana memiliki peminat yang banyak jumlahnya. Peminat yang setiap tahun kian meningkat memberikan gambaran bahwa komponen-komponen yang berada dalam cakupan Undana merupakan komponen yang unggul. Hal ini memacu setiap pimpinan Fakultas dan Program Studi untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar dapat mencukupi kebutuhan pendidikan bagi para mahasiswa. Salah satu Fakultas di Undana yang memiliki banyak peminat adalah Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM).

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang (FKM Undana), yang hingga saat ini belum banyak diteliti secara mendalam. Penelitian sebelumnya telah membahas tentang pengembangan karir dosen secara umum di berbagai institusi, namun penelitian ini secara khusus melihat bagaimana motivasi kerja, baik dari faktor internal maupun eksternal, berperan dalam pengembangan karir dosen di FKM Undana yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan jenjang Jabatan Fungsional Akademik (JAFA) yang bervariasi. Fokus pada Fakultas Kesehatan Masyarakat di Universitas Nusa Cendana juga merupakan aspek kebaruan karena memberikan wawasan terkait pengembangan karir di perguruan tinggi di wilayah Indonesia Timur, yang sering kali memiliki konteks dan tantangan tersendiri dibandingkan dengan perguruan tinggi di wilayah lain.

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu: 1) Bagi Institusi (FKM Undana): Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan bagi manajemen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana dalam merancang program pengembangan karir dosen yang lebih efektif. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan tentang bagaimana institusi dapat meningkatkan motivasi kerja dosen untuk mendorong peningkatan jenjang karir mereka. 2) Bagi Dosen: Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran para dosen mengenai pentingnya motivasi kerja dalam pengembangan karir. Dengan mengetahui faktor-faktor motivasi yang memengaruhi karir, dosen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih proaktif dalam mengelola karir mereka dan memanfaatkan peluang yang ada. 3) Bagi Peneliti dan Akademisi: Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen, terutama dalam konteks perguruan tinggi di Indonesia Timur. Ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan karir di bidang akademik, khususnya di wilayah dengan tantangan yang berbeda. 4) Bagi Pemerintah dan Pengambil Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif kepada pengambil kebijakan dalam pendidikan tinggi mengenai pentingnya dukungan institusi dan kebijakan pengembangan karir dosen di daerah yang memiliki tantangan geografis dan pendidikan yang unik, seperti di Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan urutan latar belakang latar belajang tersebut, kurangnya kesadaran menjadi hambatan bagi dosen dalam mengembangkan karirnya. Hal ini secara tidak langsung memberikan gambaran bahwa motivasi kerja baik secara internal (dalam diri) maupun eksternal (luar diri) memilki peran yang cukup kompleks dalam proses pengembangan karir. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen di Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang."

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka-angka. Arikunto (2013) dalam (Sinollah et al., 2020) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi apakah terdapat hubungan tertentu antar variabel, yaitu seberapa besar pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang. Adapun populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 71 dosen yang mengajar di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang. Sementara itu, dalam teknik pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling purposive. Metode purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan atas kriteria-kriteria maupun berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu (Siti Maimunah, Akbar Yusuf, 2020). Dari pengertian diatas, peneliti menetapkan syarat dan ketentuan dalam pengambilan sampel yaitu dosen-dosen yang telah mencapai jenjang karir sebagai Asisten Ahli (AA), Lektor (L), dan Lektor Kepala (LK).

Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Rumus Slovin dipilih karena jumlah populasi dalam penelitian ini telah diketahui. Cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :
n : Ukuran sampel minimum yang akan diambil
N : Jumlah populasi
e : Batas toleransi kesalahan (eror tolerance)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{71}{1 + 71(0{,}1)^2}$$
$$n = \frac{71}{1 + 71\ (0{,}01)}$$
$$n = \frac{71}{1 + 0{,}71}$$
$$n = \frac{71}{1{,}71}$$

$$n = 41{,}5204$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41,5204 atau dibulatkan menjadi 41 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu skala motivasi kerja dan skala pengembangan karir.

Skala pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala pengembangan karir yang dikembangkan oleh Siagian yang telah diadaptasi oleh Putra et al., (2022). Skala ini terdiri dari 20 item sebelum diadaptasi, namun setelah diadaptasi terdapat 3 item yang gugur sehingga tersisa 17 item dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,880. Bentuk skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert berisikan item pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan memillih salah satu dari beberapa alternatif jawaban, yaitu : Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S),dan Sangat Sesuai (SS). Masing- masing jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 5. Skor untuk respon pernyataan favourable sangat tidak sesuai= 1, tidak sesuai=2, cukup sesuai= 3, sesuai=4, dan sangat sesuai=5. Sebaliknya, untuk respon pernyataan unfavourable sangat sesuai=1, sesuai=2, cukup sesuai=3, tidak sesuai=4, sangat tidak sesuai=5. Penyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk Blue Print pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Blue Print Skala Pengembangan Karir

No	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kebijakan Organisasi	5, 15	10, 17	4
2	Prestasi Kerja	20	2, 16	3
3	Latar Belakang Pendidikan	1, 19	6	3
4	Pelatihan	3, 13	7, 18	4
5	Kesetiaan pada Organisasi	8, 14	12	3
Total				17

Skala Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yakni berdasarkan pada Motivation Hygiene Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang diadaptasi oleh Putra (2022). Skala ini terdiri dari 28 item sebelum diadaptasi, namun setelah diadaptasi ada 8 item yang gugur sehingga tersisa 20 item dengan nilai reliabilitas sebesar 0,814. Skala ini disusun dengan model skala Likert. Dalam penelitian ini, dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu: favourabel (mendukung) dan unfavourabel (tidak mendukung). Keduanya terbagi kedalam lima pilihan jawaban, yaitu: STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), CS (cukup sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Blue print skala motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Motivasi Kerja

No	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kinerja	1, 22	9, 16	4
2	Penghargaan	10, 27	3, 21	4
3	Tantangan	2	8	2

4	Tanggung Jawab	7, 19	13	3
5	Pengembangan	4, 18	11, 24	4
6	Keterlibatan	-	14, 17	2
7	Kesempatan	25	-	1
Total				20

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Menurut Azwar mengungkapkan (dalam Priyatno, 2016) penilaian dapat langsung dilakukan terhadap koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan batas nilai korelasi 0,30. Kriteria penelitian validitas adalah:

a. Jika nilai p (probability) > 0,3 maka aitem tersebut valid

b. Jika nilai p (probability) < 0,3 maka aitem tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Priyatno (2016) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2016) uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas Kriteria penentuan reliabilitas adalah: (Putra et al., 2022)

Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha > 0,7$ maka aitem tersebut reliabel

Jika nilai Cronbach's Alpha $\alpha < 0,7$ maka aitem tersebut tidak reliabel

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan atau tidaknya distribusi suatu data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Kolmogrov-Smirnov untuk menguji pada masing-masing variabel. Asumsi normalitas dikatakan terpenuhi apabila taraf signifikansinya > 0.05 berarti sebaran data terdistribusi secara normal, apabila taraf signifikansinya < 0.05 berarti sebaran data tidak terdistribusi secara normal (Sugawara & Nikaido, 2014)

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Muslimah, 2018) hasil uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja dengan pengembangan karir dosen. Hasil uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh (variabel X) terhadap (variabel Y). Penggunaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + bX$

Keterangan:

Y= Pengembangan Karir

α= Konstanta regresi sederhana

b= Koefisien regresi
X= Motivasi Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana (FKM Undana) Kupang terletak di Jln. Adisucipto,Penfui,Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Sejarah berdirinya Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana ((FKM Undana) dimulai pada tahun 2000, diawali dengan diterbitkannya Surat Keputusan Rektor No. 02 Tahun 2000 tentang pembentukan Tim Studi Kelayakan Pendirian FKM Undana, dilanjutkan dengan menerbitkan SK Rektor Undana No. 35 tahun 2001 tentang pembentukan panitia pelaksana persiapan pembukaan dan penyelenggaraan FKM Undana yang terdiri atas unsur Undana dan unsur Dinas Kesehatan Provinsi NusaTenggaraTimur.

Pada tanggal 14 Agustus 2001, Tim independent berdasarkan hasil visitasi Komisi Disiplin Ilmu Kesehatan Dewan Pendidikan Tinggi (KDIK-DPT) merekomendasikan bahwa FKM UNDANA layak dibuka. Melalui rekomendasi tersebut maka Dirjen Pendidikan Tinggi menerbitkan SK dengan Nomor 3111/D/T/2001 tanggal 26 September 2001 tentang Ijin Penyelenggaraan Program Studi Kesehatan Masyarakat Jenjang Program Sarjana (S1) pada Universitas Nusa Cendana, selanjutnya Menteri Pendidikan Nasional menerbitkan SK Mendiknas RI Nomor 194/O/2001 tanggal 26 Desember 2001 tentang Pendirian Fakultas Kesehatan Masyarakat pada Universitas Nusa Cendana.

Selanjutnya pada tahun 2014, tepatnya tanggal 4 April 2014 FKM menyelenggarakan Program Studi Psikologi berdasarkan Surat Penugasan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Tinggi, Nomor 328/E-E2/DT/2014 Tentang Penugasan Penyelenggaraan Program Studi Psikologi di lingkungan Undana Kupang. Sejak tahun 2014 sampai dengan sekarang FKM menyelenggarakan dua (2) program studi yakni Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) dan Psikologi.

Saat ini Fakultas Kesehatan Masyarakat dipimpin oleh Bapak Prof. Dr. Apris Adu, S.Pt.,M.Kes. Fakultas Kesehatan Masyarakat memiliki jumlah mahasiswa pada tahun ajaran 2022/2023 semester genap sebanyak 2.152 orang yang terdiri dari 1.462 mahasiswa program studi Kesehatan Masyarakat dan 690 orang program studi Psikologi (Data IP jumlah mahasiswa aktif FKM 2023).

Visi Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah menjadi pusat pendidikan kesehatan dan psikologi masyarakat yang unggul dan berorientasi global yang bercirikan kepulauan lahan kering dan pariwisata pada tahun 2030. Sedangkan misi Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan kesehatan dan psikologi masyarakat yang bermutu, unggul dan berdaya saing, berbasis teknologi pembelajaran modern.
2. Mengembangkan penelitian di bidang kesehatan masyarakat dan psikologi di pulau-pulau lahan kering dan pariwisata serta mempublikasikannya dalam jurnal sains tingkat regional, nasional dan internasional.
3. Menggalakkan program pengabdian kepada masyarakat untuk membantu penyelesaian permasalahan kesehatan masyarakat di pulau-pulau daratan kering dan pariwisata.
4. Membangun kemitraan dan jaringan dengan industri, lembaga dan organisasi pemerintah baik tingkat regional, nasional, dan internasional.

5. Menerapkan tata kelola organisasi yang efektif, efisien dan berkualitas dalam tri dharma perguruan tinggi (tujuan perguruan tinggi).

Gambaran Umum Karakteristik Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah dosen yang bekerja pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang baik laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini dilakukan selama bulan Februari sampai April 2024.

Tabel 3. Deskripsi Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1.	Laki-laki	14	35%
2.	Perempuan	27	65%
Jumlah		41	100%

Pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini partisipan berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (65%) sedangkan partisipan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (35%). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa partisipan perempuan lebih banyak dibandingkn partisipan laki-laki.

Tabel 4. Deskripsi Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1.	30-35	11	11%
2.	36-40	11	11%
3.	41-45	12	12%
4.	46-50	3	3%
5.	51-55	2	2%
6.	56-60	2	2%
Jumlah		41	100%

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki rentang usia 30-35 tahun berjumlah 11 orang (11%), rentang usia 36-40 tahun berjumlah 11 orang (11%), rentang usia 41-45 tahun berjumlah 12 orang (12%), rentang usia 46-50 tahun berjumlah 3 orang (3%), rentang usia 51-55 tahun berjumlah 2 orang (2%) dan rentang usia 56-60 tahun berjumlah 2 orang (2%). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dosen dengan rentang usia 41-45 tahun lebih banyak dari rentang usia lainnya.

Tabel 5. Deskripsi Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jabatan Fungsional (JAFA)

No	Jabatan Fungsional (JAFA)	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1.	Asisten Ahli (AA)	8	8%
2.	Lektor (L)	23	23%
3.	Lektor Kepala (LK)	10	10%
Jumlah		41	100%

Berdasarkan pada tabel 5. diatas menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 8 (8%) orang sebagai Asisten Ahli (AA), 23 (23%) orang sebagai Lektor (L), dan 10 (10%) orang sebagai Lektor Kepala (LK). Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa

partisipan dengan Jabatan Fungsional sebagai Lektor lebih banyak dibandingkan partisipan dengan JAFA sebagai Lektor Kepala(LK) dan Asisten Ahli (AA).

Kategorisasi Data

Responden penelitian akan dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

1. Skala Motivasi Kerja

Analisis skala motivasi kerja dapat bertujuan untuk melihat deskripsi data hipotetik dan empiris dari variabel motivasi kerja.

Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja

Variabel			Data Hipotetik				Data Empirik	
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Motivasi Kerja	100	20	60	13,3	97	54	74,2	9,4

Berdasarkan hasil statistik penelitian pada tabel diatas analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan jawaban skor maksimal yaitu 100, skor minimal 20 ,mean 60 dan standar deviasi 13,3. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa skor maksimal 97, minimal 54, mean 74,2 dan standar deviasi 9,4. Dari deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian sampel yang terdiri dari tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Berikut rumus kategorisasi data skala motivasi kerja.

Rendah = $X < (M - 1{,}0\ SD)$

Sedang = $(M - 1{,}0\ SD) \leq X < (M + 1{,}0\ SD)$

Tinggi = $X \geq (M + 1{,}0\ SD)$

Tabel 7. Kategorisasi data skala motivasi kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	17	41.5	41.5	41.5
	Tinggi	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Undana memiliki tingkat motivasi kerja pada kategorisasi sedang sebanyak 17 orang (41,5%) dan pada kategori tinggi berjumlah 24 orang (58,5%), sedangkan pada kategori rendah tidak terdapat responden.

2. Skala Pengembangan Karir

Tabel 8. Deskripsi Data Penelitian Skala Pengembangan Karir

Variabel	Data Hipotetik		Data Empirik	

	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Pengembangan Karir	85	17	51	34	75	40	61.1	7,5

Berdasarkan hasil statistik penelitian pada tabel diatas analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan jawaban skor maksimal yaitu 85 minimal 17, mean 51 dan standar deviasi 34. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa skor maksimal 75, minimal 40, mean 61,1 dan standar deviasi 7,5. Dari deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian sampel yang terdiri dari tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Berikut rumus kategorisasi data skala pengembangan karir.

Rendah = X < (M - 1,0 SD)

Sedang = (M - 1,0 SD) ≤ X < (M + 1,0 SD)

Tinggi = X ≥ (M + 1,0 SD)

Tabel 9. Kategorisasi Data Skala Pengembangan Karir

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	41	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Undana memiliki tingkat pengembangan karir pada kategorisasi sedang sebanyak 41 orang (100%), sedangkan tidak terdapat responden pada kategori rendah dan tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.89826699
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel 10. di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir diperoleh hasil p=0,927

(p>0,05). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Regresi LinearANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334.669	1	1334.669	54.237	.000a
	Residual	959.721	39	24.608		
	Total	2294.390	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel hasil uji data Anova diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung= 54.237 dengan tingkat nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0.000< 0.05 yang berarti hipotesis H0 ditolak, H1 diterima. Maka dari itu, motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.822	6.200		2.552	.015
	Motivasi Kerja	.611	.083	.763	7.365	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + bX$

$Y = 15{,}822 + 0{,}611X$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 15,822 menunjukan bahwa jika variabel motivasi kerja bernilai nol atau tetap maka pengembangan karir bernilai sebesar

0,611 satuan. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,611 menunjukan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,611 satuan atau 61,1%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di Lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang.

Fakultas Kesehatan Masyarakat Undana (FKM UNDANA) memiliki tiga Program Studi yakni S1 Kesehatan Masyarakat (Kesmas), S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) dan S1 Psikologi. Tenaga pendidik yaitu dosen di FKM UNDANA berperan dalam proses belajar mengajar. Beberapa dosen yang mengajar pada Program Studi Kesmas dan IKM juga mengajar pada Program Studi Psikologi dan sebaliknya. Dosen memiliki hak dan kewajiban untuk mengembangkan potensi diri dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan karir yang diinginkan. Dalam hubungan timbal balik tersebut, efektivitas pembelajaran menjadi faktor utama yang mendukung kerja sama ini. Kerja sama antar dosen tersebut tidak hanya dilakukan sebatas kewajiban dalam pekerjaan yang sudah diatur oleh atasan namun, hal ini menjadi tolak ukur adanya pengaruh motivasi kerja dalam pengembangan karir dosen. Profesionalisme dosen dapat dicapai melalui pengembangan karir di Institusi tempatnya mengajar.

Menurut Zulpriyadi (2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang individu melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh tempat bekerja individu tersebut. Pengembangan karir tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki dosen. Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap pengembangan karir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dosen adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong yang menimbulkan semangat atau keinginan untuk bekerja demi mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang individu memberikan pandangan baru bagi individu untuk bekerja lebih giat dan mengembangkan kompetensi dirinya secara optimal (Putra et al., 2022).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik regresi yaitu uji regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji data Anova menunjukkan bahwa nilai F hitung= 54.237 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000<0,05 yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang.

Motivasi kerja menurut Herzberg dalam Putra (2022) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, taggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan. Dari pernyataan tersebut, aspek-aspek motivasi kerja ini terbagi dalam dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan sekitar individu. Faktor internal meliputi kinerja, tanggung jawab, dan keterlibatan sedangkan faktor eksternal meliputi pengembangan, penghargaan, tantangan, dan kesempatan.

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik maka seorang individu harus mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan baik. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila individu yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia. Sehingga individu yang memiliki kinerja, keterlibatan dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja menentukan kinerja suatu organisasi yang baik (Arianty, 2015).

Hal ini sejalan dengan data yang diperoleh, faktor internal meliputi indikator kinerja, keterlibatan, dan tanggung jawab. Pada indikator kinerja “saya berkeinginan untuk berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya” menjadi indikator yang paling banyak berpengaruh terhadap faktor kinerja dengan jumlah skor 470, lebih banyak daripada indikator keterlibatan “saya merasa senang jika atasan melibatkan saya dalam menyusun rencana kerja”

dengan jumlah skor 315, dan indikator tanggung jawab "saya merasa puas jika menyelesaikan pekerjaan saya sebelum tenggat waktunya" dengan jumlah skor 272. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini, responden memiliki kinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja yang tinggi ini menjadi faktor pendorong utama dalam diri individu untuk mengembangkan karir, sedangkan indikator keterlibatan dan indikator tanggung jawab menjadi faktor pendukung dalam mengembangkan karir.

Berdasarkan data di atas, selanjutnya faktor eksternal meliputi indikator kesempatan, tantangan, penghargaan, dan pengembangan. Pada indikator kesempatan "lembaga memberikan saya jenjang karir yang baik" diperoleh jumlah skor 161 lebh kecil daripada indikator tantangan "pekerjaan yang sulit tidak membuat saya menyerah" dengan skor 333 lebih kecil dari indikator penghargaan "dukungan dari rekan kerja membuat saya semangat bekerja" dengan jumlah skor 419 lebih kecil dari indikator pengembangan "lembaga sangat memperhatikan pengembangan kemampuan bekerja pegawainya" dengan jumlah skor 426 paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengembangan yang diberikan oleh lembaga menjadi faktor pendorong eksternal terbesar bagi responden untuk mengembangkan karir. Pengembangan merupakan salah satu bentuk lembaga memperhatikan kemampuan bekerja pegawai. Hal ini diwujudkan dengan adanya sistem remunerasi yang berlaku di FKM UNDANA. Sistem remunerasi merupakan upaya organisasi untuk memberikan penghargaan yang realistis, berkeadilan dan terkendali kepada pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai guna mendorong tercapainya harapan dan tujuan Undana sebagai Badan Layanan Umum (PR UNDANA NO.28 TAHUN 2023)

Berdasarkan data tersebut di atas, motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Menurut Siagian dalam Putra (2022) pengembangan karir terdiri dari lima aspek yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kesetiaan pada organisasi. Aspek-aspek ini menjadi dasar bagi individu dalam mengembangkan karir.

Pengembangan karir dilakukan oleh individu sebagai upaya mencapai target karir yang diinginkan. Kebijakan organisasi ditunjukkan pada indikator "lembaga memberikan penilaian terhadap hasil kinerja saya" dengan skor 604. Skor ini menjadi skor tertinggi dibandiingkan skor pada indikator lainnya. Selanjutnya. indikator pelatihan "pegawai diberikan pelatihan yang difasilitasi oleh perusahaan" dengan skor yang diperoleh 460. Indikator kesetiaan pada organisasi "saya tidak memiliki keinginan untuk keluar dari lembaga ini" dengan jumlah skor 438. Indikator prestasi kerja "lembaga memberikan saya promosi karena prestasi kerja saya" jumlah skor 290. Indikator latar belakang pendidikan "saya bekerja sesuai dengan pendidikan saya" dengan jumlah skor 283.

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa kebijakan organisasi memberikan pengaruh paling besar dalam pengembangan karir seorang individu. Kebijakan organisasi bisa berupa mutasi dan promosi jabatan. Adanya mutasi memberikan pengalaman baru bagi individu untuk bekerja di situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baru. sedangkan naik jabatan diberikan pada individu yang bekerja dengan baik dan mencapai target organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2017) tentang pengaruh mutasi, promosi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang menunjukkan bahwa di lingkungan Kementrian Agama Kota Banjarbaru, variabel mutasi, promosi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang mengarah pada pengembangan pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, Kantor Kementrian Agama Kota Banjarbaru harus terus memperhatikan keadilan dan kesesuaian dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkannya, terutama kebijakan mengenai

mutasi dan promosi jabatan. Kantor Kementrian Agama Kota Banjarbaru juga harus terus menjaga agar budaya organisasi di organisasi tersebut tetap berjalan dengan baik.

Pengembangan karir dilakukan berdasarkan berbagai aspek. Selain, budaya organisasi adapula faktor lainnya yaitu prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, dan kesetiaan pada organisasi yang dimiliki oleh individu juga berpengaruh pada motivasi untuk mengembangkan karir. FKM UNDANA memfasilitasi dosen dengan berbagai pelatihan, baik untuk pengembangan individu maupun Program Studi. Universitas Nusa Cendana memberikan penghargaan pada prestasi kerja Fakultas melalui pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, ada juga piagam penghargaan yang diberikan kepada dosen-dosen yang berprestasi dalam bekerja. Latar belakang pendidikan yang dimiliki individu dan pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan prestasi kerja individu. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga individu mampu untuk terus mengembangkan potensi dirinya (Batubara & Gami, 2021).

Pernyataan di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutarya, Purwanti dan Setianingsih (2021) tentang Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang dapat mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi kerjanya, begitu pula penghargaan digunakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi (Sutarya et al., 2021).

Temuan dan Kebaruan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Keehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positf terhadap pengembangan karir dosen. Penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Tewal, dan Sendow (2022) tentang pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dosen Fakultas Pertanian Universitas Sam Ratulangi Manado. Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial sebagai indikator dalam variabel motivasi kerja berpengaruh pada aspek pengembangan karir yaitu prestasi kerja.

Aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial menjadi aspek penting bagi individu agar termotivasi untuk mengembangkan karir. Hal ini disebabkan oleh keinginan dalam diri individu untuk lebih maju dan berkembang dengan baik dalam hidup. Dalam penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap kesempatan pengembangan karir. setiap individu berupaya dalam pengembangan karirnya. Terbukti bahwa para responden memiliki hubungan sosial yang baik antara rekan kerja. Dibuktikan pada budaya organisasi yang dominan di lingkungan kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat yang mana budaya organisasi yang diterapkan mengarah pada aspek kekeluargaan. Disini dapat dilihat pada saat melakukan penelitian maupun kegiatan-kegiatan pengabdian, para dosen senior mengikutsertakan para dosen junior untuk turut serta dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Para dosen senior juga membimbing para juniornya dalam kegiatan- kegiatan tersebut. Sehingga kegiatan-kegiatan

tersebut berjalan dengan baik. Hal ini memberikan dampak positif bagi para dosen, dosen senior mendapat rekan kerja untuk mempermudah pekerjaan sedangkan dosen junior memiliki kesempatan belajar dan mendapatkan insentif lain berupa pujian atas hasil kerja yang baik, penghargaan atas keterampilan, kesempatan untuk ikut serta pada kegiatan serupa, upah yang diterima, kebutuhan saling memiliki dan peduli antar sesama rekan kerja dapat terwujud.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang. 2) Motivasi kerja dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 24 orang (58,5%). 3) Pengembangan karir dosen di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana Kupang berada pada kategori sedang sebanyak 41 orang (100%).

DAFTAR PUSTAKA

Al-Arsy, A. F. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang. *Prosiding Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*, *Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*, 628–643.

Amiati, D. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Marpoyan Kota Pekanbaru*.

Anggraeni, D., & Sanusi, E. (2021). Karir terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts TBK Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *9*(1), 1–14. https://doi.org/emen bisnis krisnad

Arianty. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *5*(1), 1–16.

Batubara, R. R., & Gami, E. rahmadani putri. (2021). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*. *1*(4), 84–93.

Duniadosen.com. 12 Agustus 2022. 15 Hal yang Kerap Menghambat Karir Dosen, harus dihindari! Diakses pada 10 September 2022, dari https://www.duniadosen.com/hal-yang-kerap-menghambat-karir-dosen/

LLDIKTI VI KEMDIKBUD. (2022). Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan: Jabatan Fungsional atau Akademik Dosen (JAFA). LLDIKTI VI KEMDIKBUD RI.

Nurasiah, A., & Garawangi, S. K. (2015). Kompetisi Dosen dan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi D3 Kebidanan STIKES Kuningan. In *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal* (Vol. 4, Issue 2).

Peraturan, P. (2009). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.*

Prihandini, Rahmadhani. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen).(Skripsi Sarjana, Institut Agama Islam NegeriSurakarta).http://eprints.iainsurakarta.ac.id/93/1/Full%20Teks%20RAHMADHANI%20KWORO%20 PRIHANDINI.pdf

Putra, H. N., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT

Anugrah Karya Prima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *4*(4), 2093–2102. https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1014

Rinantri, V., & Sahrah, A. (2016). Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau dari Kon lik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Karyawan Wanita di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah. *Jurnal Penelitian Humaniora*, *19*(2), 179–189. https://doi.org/10.21831/hum.v19i2.8043

Sinollah, S.-, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(1), 31–39. https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494

Siti Maimunah, Akbar Yusuf, H. S. (2020). Analisis Sikap, Minat Dan Motivasi Mahasiswa Terhadap Keputusn Menempuh Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi (Ja)*, *7*(1), 58–70.

Slamet. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Karir Dosen. Jurnal Pendidikan Agama Islam, 3(3): 87-106

Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of Acinetobacter baumannii compared with those of the AcrAB-TolC system of Escherichia coli. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, *58*(12), 7250–7257. https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, *9*(1).

Sutarya, A. I., Purwanti, R. S., & Setianingsih, W. (2021). PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 97–106.

Undana.ac.id. 28 Juli 2021. Geser Unwira, Undana Peringkat Satu di NTT versi Webometrics. Diakses pada 04 Februari 2023, dari/1https://undana.ac.id/2021/geser-unwira-undana-peringkat-satu-di-ntt-versi-webometrics/

Widyanti, Rahmi. (2018). Manajemen Karir. Banjarmasin: Rizky Artha Mulia.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.