

---

## Pengaruh Insentif, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh

Suhelmi Helia, Osmaida, Herry Syamsuar, Nefriyanto, Irwandri  
Magister Manajemen, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP  
Email: suhelmihelia@akbpstie.ac.id.

---

Diterima:  
27 Januari 2025

Diterima Setelah Revisi:  
17 April 2025

Dipublikasikan:  
24 April 2025

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja Pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 83 orang pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Metode sampel menggunakan *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dan insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

**Kata Kunci:** Insentif, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir

### Abstract

*This study aims to determine the influence of incentives, workability, job promotion, and career development on the work motivation of Major General H. A.. Thalib Hospital employees in Sungai Penuh City. This type of research uses a quantitative approach with multiple linear regression methods. Data collection techniques with questionnaires, observations, and interviews. The respondents of this study were 83 employees of the Major General H. A.. Thalib Hospital in Sungai Penuh City. The sample method uses total sampling where the entire population in this study is used as a research sample. Hypothesis testing is calculated using the IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) version 24.0 program. From the results of this study, it was found that partial incentives had a significant effect on employee work motivation, work ability had a significant effect on employee work motivation, job promotion has a significant impact on employee work motivation, career development had a significant effect on employee work motivation, and incentives, workability, job promotion, and career development together has a significant impact on employee work motivation at the hospital Major General H. A. Thalib of Sungai Penuh City.*

**Keywords:** Incentives, Career Development, Job Ability, Job Motivation, Job Promotion,

## 1 PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan elemen kunci yang terlibat dalam seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, keberadaan SDM menjadi sangat vital bagi organisasi agar mampu bersaing dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Peran SDM dalam organisasi sangatlah signifikan. Pegawai memiliki potensi besar dalam mendukung aktivitas organisasi. Agar potensi ini memberikan hasil yang optimal, organisasi perlu memanfaatkan SDM secara efektif. Pengelolaan SDM yang baik menjadi tantangan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal dan berprestasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu berupaya untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar tetap positif. Ketika karyawan mengalami penurunan motivasi atau merasa tidak termotivasi, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kurangnya motivasi pada satu individu dapat memengaruhi rekan kerja lainnya, yang pada akhirnya dapat mengganggu kelancaran dan keberlanjutan operasional organisasi secara keseluruhan. Menurut Danim (2020) Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau manfaat tertentu baik dalam konteks dunia kerja maupun kehidupan secara umum. Pada dasarnya, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang kuat untuk seseorang dalam menjalankan kebijakan manajemen. Hal ini biasanya tercermin dalam perilaku yang antusias, terfokus pada pencapaian tujuan, serta memiliki target kerja yang terarah dan jelas.

RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh adalah sebuah Institusi Kesehatan yang ada di Kota Sungai Penuh, Jambi. Institusi ini milik Pemerintah Kota Sungai Penuh dengan bentuk RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah). Pelayanan dengan kualitas terbaik bukanlah hal yang mudah bagi pihak RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dengan motivasi kerja yang tinggi tugas dan fungsi tersebut dapat terlaksana dengan baik sehingga pencapaian visi dan misi organisasi dapat dilakukan dengan mudah.

Tabel 1. Hasil Survei Awal Motivasi Kerja Pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Pemberian Gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	45 %	55 %	100 %
2	Pemberian Bonus untuk memotivasi diri saya	35 %	65 %	100 %
3	Adanya reward yang diberikan instansi	30 %	70 %	100 %
4	Organisasi selalu memberikan kesempatan saya untuk meningkatkan prestasi kerja	25 %	75 %	100 %
5	Instansi ini selalu memberikan saya kesempatan berkreatifitas sendiri	35 %	65 %	100 %

Sumber: Survei Awal, (data diolah penulis, 2024).

Pegawai di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh tampaknya menghadapi tantangan terkait motivasi kerja sehari-hari. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap 20 pegawai,

sejumlah besar responden menunjukkan ketidakpuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka. Misalnya, pada pernyataan terkait kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 55% pegawai menyatakan ketidaksetujuannya. Selanjutnya, sebanyak 70% pegawai tidak setuju dengan pernyataan mengenai pemberian penghargaan oleh instansi, dan 65% pegawai merasa bahwa instansi kurang memberikan kesempatan untuk berkreasi secara mandiri. Hasil ini menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti insentif, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan. Pemberian insentif merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau instansi. Tingkat semangat dan motivasi karyawan sering kali dipengaruhi oleh besaran insentif yang diterima. Ketika insentif yang diberikan tidak sebanding dengan pengorbanan dan upaya karyawan dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan mereka kehilangan semangat, menjadi kurang produktif, dan bekerja tanpa antusiasme. Akibatnya, karyawan mungkin hanya melakukan pekerjaan secara minimal, tanpa merasa puas dengan hasil kerja mereka, yang jauh dari harapan karyawan maupun perusahaan. Menurut Rivai (2019) menjelaskan bahwa insentif sebagai bentuk pembayaran terkait dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Sjafriz (2019), juga mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja yang tinggi. Insentif juga mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kontribusi dan pencapaian karyawan. Ketika insentif yang diberikan oleh perusahaan atau instansi dirancang dengan tepat, hal ini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta meningkatkan rasa kepuasan kerja mereka.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu kepuasan kerja. Mangkunegara (2020) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu kondisi emosional karyawan yang muncul ketika terdapat atau tidak terdapat kesesuaian antara penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, instansi, atau organisasi dengan tingkat penghargaan yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan survey awal terkait insentif banyak pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh yang menjawab tidak setuju. Seperti pernyataan 1 “Besarnya pemberian bonus dari instansi sesuai dengan hasil kerja saya.” 55 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga pada pernyataan 3, Pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai penilaian kinerja pegawai oleh direktur, pegawai menjawab 60 % tidak setuju. Kondisi ini mengartikan bahwa terdapat masalah terkait insentif pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi motivasi kerja yaitu kemampuan kerja. Kemampuan dan keterampilan memiliki peran penting terhadap perilaku dan motivasi kerja. Menurut Handoko (2019) kemampuan adalah karakteristik yang dimiliki seseorang, baik bawaan sejak lahir maupun hasil dari proses pembelajaran, yang memungkinkan individu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, baik secara fisik maupun mental. Dalam organisasi, meskipun pegawai telah diberikan motivasi yang memadai, tidak semua karyawan memiliki kapasitas untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan menjadi faktor utama yang berpengaruh pada perilaku serta kinerja individu. Hasil survey awal terkait kemampuan kerja menjelaskan bahwa banyak pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh yang menjawab tidak setuju. Seperti pernyataan 1 “Keterampilan dan kemampuan yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” 65 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga pada pernyataan 3, Saya memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengoperasikan komputer dan internet dalam menyelesaikan pekerjaan saya, pegawai menjawab 55 % tidak setuju. Kondisi ini berarti terdapat masalah dengan kemampuan kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Pengembangan karir menurut Handoko (2019), merupakan merupakan upaya – upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pendapat ini menjelaskan bahwa pengembangan karir secara baik oleh organisasi secara tidak langsung berdampak kepada motivasi pegawai. Hasil survey awal terkait pengembangan karir bahwa banyak pegawai RSUD Mayjen H.

A. Thalib Kota Sungai Penuh yang menjawab tidak setuju. Seperti pernyataan 1 “Adanya keterbukaan dalam pengembangan karir” 60 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga pada pernyataan 3, Di instansi ini terdapat jalur karir yang jelas, pegawai menjawab 55 % tidak setuju dan pernyataan 4 yang menjawab tidak setuju sebanyak 70%. Kondisi ini mengartikan bahwa terdapat masalah terkait pengembangan karir pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, langkah lain yang perlu diambil adalah memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Dalam hal ini, seorang direktur atau pimpinan instansi harus memiliki sistem evaluasi yang menyeluruh terhadap kompetensi pegawai sebagai dasar untuk menentukan kelayakan promosi. Promosi jabatan dapat diberikan berdasarkan hasil penilaian kompetensi yang mencerminkan kontribusi dan kinerja pegawai secara objektif. Menurut Kaswan (2021), dampak promosi jabatan terhadap kinerja seorang pegawai berkaitan dengan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai memiliki harapan bahwa usaha dan aktivitas kerja yang dilakukannya akan menghasilkan kondisi yang lebih memuaskan dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan fokus pada pencapaian target. Hasil survey awal terkait promosi jabatan bahwa juga banyak pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh yang menjawab tidak setuju. Seperti pernyataan 1 “Terdapat kejelasan promosi jabatan di instansi ini” pegawai menjawab tidak setuju sebanyak 66 %. Begitu juga pada pernyataan 3, Selalu ada promosi jabatan bagi pegawai yang berkinerja baik, pegawai menjawab 55 % tidak setuju dan pernyataan 4 yang menjawab tidak setuju sebanyak 60%. Kondisi ini mengartikan bahwa terdapat masalah terkait promosi jabatan pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan dan berbagai kajian hasil penelitian, terdapat masalah yang dapat diteliti berkaitan tentang masalah pengembangan karir, promosi jabatan dan konflik kerja terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Atas dasar latar belakang masalah diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Kemampuan kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh”**.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan permasalahan dapat dibentuk sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh?
5. Bagaimana pengaruh insentif, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh?

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Insentif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.
2. Kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.
3. Pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.
4. Promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

5. Insentif, kemampuan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020). Menurut Handoko (2019) istilah Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan psikologis dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku tertentu, terutama dalam konteks pekerjaan. Hal ini mencakup ketegangan psikologis yang ada dalam diri individu, yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta keikhlasan. Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja keras dan berkomitmen guna mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Siagian, 2015).

### 2.2 Insentif

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun pegawai. Mangkunegara (2020) menjelaskan Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja yang tinggi. Ini mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Abdullah (2021), Insentif adalah bonus tambahan yang diberikan atas pencapaian prestasi luar biasa yang membedakan karyawan dari yang lain. Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memberikan perhatian kepada karyawan berprestasi agar mereka tetap terikat dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Panggabean (2016), Insentif adalah bentuk kompensasi yang menghubungkan gaji dengan tingkat produktivitas karyawan. Ini merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat mencapai atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Siagian, 2019) indikator insentif diantaranya adalah : kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan dan evaluasi jabatan.

### 2.3 Kemampuan Kerja

Menurut (Umam, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sejalan dengan penelitian Akbar (2021) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini memberikan gambaran bahwa pegawai yang memiliki kemampuan akan mendapat kemudahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan dan kemampuan sangat penting bagi kinerja individu. Menurut Handoko (2019) kemampuan merujuk pada sifat atau keterampilan yang dimiliki seseorang, baik yang dibawa sejak lahir maupun yang diperoleh melalui proses belajar, yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Indikator kemampuan kerja telah diungkapkan oleh beberapa ahli terdahulu diantaranya (Campbell, 2021) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari indikator-indikator berikut ini: Keterampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*), Pengalaman Kerja (*work experience*). Sedangkan menurut (Robbins, 2019), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

## **2.4 Pengembangan Karir**

Menurut (Rivai, 2019), pengembangan karir yaitu proses dalam meningkatkan kemampuan kerja individu dalam mencapai karir yang dituju. Sedangkan menurut (Handoko, 2019), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Proses ini dapat didukung oleh departemen personalia, namun tidak selalu bergantung padanya, tergantung pada kebijakan dan struktur organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator pengembangan karier seorang pegawai menurut Triguni (2018) yaitu : prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor dan kesempatan untuk bertumbuh.

## **2.5 Promosi Jabatan**

Menurut Gitosudarmo (2019), promosi jabatan adalah peningkatan posisi atau tanggung jawab seorang pekerja atau pegawai berdasarkan penilaian positif atas kinerjanya oleh pihak yang berwenang. Langkah ini mencerminkan apresiasi terhadap prestasi kerja dan menjadi dasar pemberian wewenang serta tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan juga merupakan pergeseran ke peran atau tugas yang lebih baik dan strategis dibandingkan dengan posisi sebelumnya, yang bertujuan untuk mendorong motivasi serta pengembangan karir karyawan. Menurut Hasibuan (2020), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan pendidikan.

## **3 METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau karakteristik data penelitian secara sistematis dan faktual. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pendekatan ini, penelitian dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh Insentif (X1), Kemampuan kerja (X2), Pengembangan karir (X3), Promosi jabatan (X4), terhadap Motivasi Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib dengan jumlah 613 orang. Sampel yaitu jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi dipilih untuk mewakili populasi (Muri, 2021) dengan rumus Slovin dan didapatkan sebanyak 83 orang yang dijadikan responden. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, serta uji prasyarat analisis seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan homogenitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS.

## **4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Karakteristik Responden Penelitian**

Responden pada penelitian ini lebih banyak laki-laki yaitu 54%, usia 41 - 50 tahun yang paling banyak yaitu 39 orang atau 47%, Pendidikan responden sebagian besar S1 dengan jumlah 55 orang atau 66 %, dari segi pangkat, golongan III yang paling banyak yaitu 62 orang atau 75 % dan berstatus PNS 83 % serta untuk masa kerja paling banyak yaitu 11-20 tahun yaitu 52 %.

## 4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid sebuah kuesioner. Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment yaitu dengan cara melakukan korelasi antar skor setiap variabel dengan skor totalnya. Hasil uji validitas menggunakan program dari IBM SPSS for Windows Versi 24.0 dari seluruh item pernyataan masing-masing variabel dapat diketahui bahwa semua item pernyataan adalah valid karena  $r$  hitung lebih besar dari 0,2352 ( $r$  table).

## 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah metode uji untuk menilai sejauh mana variabel penelitian dapat diandalkan atau konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang pada fenomena yang sama. Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) mencapai atau melebihi 0,6, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6, variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Sekaran dan Bougie, 2010).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1.	Motivasi kerja ( Y )	0.765	Reliabel
2.	Insentif ( X <sub>1</sub> )	0.883	Reliabel
3.	Kemampuan kerja ( X <sub>2</sub> )	0.811	Reliabel
4.	Promosi jabatan ( X <sub>3</sub> )	0.793	Reliabel
5	Pengembangan karir ( X <sub>4</sub> )	0.809	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2024

Dari tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, pengembangan karir dan motivasi kerja, memiliki kehandalan variabel. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq 0.6$ , sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan variabel adalah **reliabel**.

## 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini, digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji ini adalah dengan mengevaluasi nilai probabilitas Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai probabilitas Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha=0,05$ , maka data residual dianggap berdistribusi normal. Berikut disajikan hasil analisis normalitas menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig	Nilai Batas	Keterangan
1	<i>Standardized Residual</i>	0,412	0,05	Normal

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS. 2024

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel residual yang distandarkan adalah 0,412, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel residual (pengganggu) pada setiap variabel memiliki distribusi yang normal.

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan kondisi homoskedastisitas, yaitu ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Bila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Residual Absolute (RES_ABS)	
		Signifikan	Keterangan
1	Insentif	0.228	Bebas Heterokedastisitas
2	Kemampuan kerja	0.979	Bebas Heterokedastisitas
3	Promosi jabatan	0.055	Bebas Heterokedastisitas
4	Pengembangan karir	0.835	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS.2024

Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan variabel  $> 0,05$ , sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa model regresi **bebas heteroskedastisitas**.

#### 4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan saling memengaruhi di antara variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat diketahui dengan memeriksa nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas dalam model tersebut, jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolonearitas. Hasil uji multikolonearitas ini dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

No.	Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Insentif	0.484	2.067	Bebas Multikolonearitas
2	Kemampuan kerja	0.406	2.463	Bebas Multikolonearitas
3	Promosi jabatan	0.405	2.472	Bebas Multikolonearitas
4	Pengembangan karir	0.487	2.053	Bebas Multikolonearitas

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2024

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir dinyatakan bebas dari multikolonearitas karena keempat variabel bebas tersebut mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Maka sesama variabel bebas mempengaruhi dalam model regresi adalah **bebas dari Multikolonearitas**.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen menggunakan model regresi berganda. Rekapitulasi hasil analisis mencakup nilai koefisien regresi, nilai t-hitung, tingkat signifikansi, nilai F-hitung, serta nilai R Square ( $R^2$ ). Ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 6. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	34.563		
Insentif	.215	4.117	.000
Kemampuan kerja	.277	3.534	.012
Promosi jabatan	.553	5.995	.000
Pengembangan karir	.345	4.427	.000
<b>F<sub>hitung</sub> = 8.632</b>	<b>Sig. 0,000</b>		
<b>R<sup>2</sup> = 0,373</b>			

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2024

Dari tabel 6 maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh adalah sebagai berikut:

$$Y = 34.563 + 0,215 X_1 + 0,277 X_2 + 0,553 X_3 + 0,345 X_4$$

Keterangan persamaan di atas :

- $\alpha = 34.563$ ; artinya tanpa adanya pengaruh insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, dan pengembangan karir maka motivasi kerja telah ada sebesar 34.563%.
- $b_1 = 0,215$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik (baik) atau meningkat insentif, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi insentif adalah 0,215 artinya setiap peningkatan satu satuan insentif maka motivasi kerja meningkat sebesar 21,5%.
- $b_2 = 0,277$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkat kemampuan kerja, maka akan menurunkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja adalah 0,277 artinya setiap peningkatan satu satuan kemampuan kerja maka motivasi kerja meningkat sebesar 27,7%.
- $b_3 = 0,553$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkat promosi jabatan, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi promosi jabatan adalah 0,553 artinya setiap peningkatan satu satuan promosi jabatan maka motivasi kerja meningkat sebesar 55,3%.
- $b_4 = 0,345$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir ( $X_4$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkat pengembangan karir, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0,345 artinya setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir maka motivasi kerja meningkat sebesar 34,5%.

#### 4.6 Hasil Uji T

Uji t digunakan agar mengetahui pengaruh secara parsial variabel insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja.

##### 1. Dampak Insentif ( $X_1$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y$ )

Hasil analisis pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,473$  ( $df = 70 - 2 = 68$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

##### 2. Dampak Kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y$ )

Hasil analisis pengaruh kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) didapatkan nilai  $t_{hitung} = -3,360$  ( $df = 70-2 = 68$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ), dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ , akibatnya hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil analisis menjelaskan ada pengaruh signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

3. Dampak Promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap Motivasi kerja (Y)

Hasil analisis pengaruh Promosi jabatan ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y) didapatkan nilai  $t_{hitung} = 3,321$  ( $df = 70-2 = 68$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil ini menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

4. Dampak Pengembangan karir ( $X_4$ ) terhadap Motivasi kerja (Y)

Hasil analisis pengaruh pengembangan karir ( $X_4$ ) terhadap motivasi kerja (Y) didapatkan nilai  $t_{hitung} = 2,376$  ( $df = 70-2 = 68$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

#### 4.7 Hasil Uji F

Uji F (kelayakan model) digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $X_3$ ), dan pengembangan karir ( $X_4$ ) secara keseluruhan terhadap motivasi kerja (Y), didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,632 dengan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 3$ ,  $df_2 = 70 - 4 = 66$ ,  $F_{tabel} 2,53$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,632 > 2,53$ , sebagai hasil dari analisis, hipotesis diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang bersifat simultan antara variabel insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Ringkasan hasil pengujian hipotesis ada pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>5</sub>	Insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2024.

#### 4.8 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi untuk insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 8. Hasil R Square  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.311	2.26374

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2024.

Hasil perhitungan maka nilai koefisien determinasi R Square yaitu 0,373 artinya 37,3% variasi dari semua variabel independent (insentif, promosi jabatan, kemampuan kerja, dan pengembangan karir) dapat menerangkan variabel dependen (motivasi kerja), dan sisanya sebesar 62,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4.9 Pembahasan

### 4.9.1 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil analisis pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel Motivasi kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,117$  ( $df = 70 - 2 = 68$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh ditentukan oleh insentif.

Mangkunegara (2020) menjelaskan Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja yang tinggi. Ini mencerminkan pengakuan organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Abdullah (2021), Insentif adalah bonus tambahan yang diberikan atas pencapaian prestasi luar biasa yang membedakan karyawan dari yang lain. Tujuan pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memberikan perhatian kepada karyawan berprestasi agar mereka tetap terikat dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Panggabean (2016), Insentif adalah bentuk kompensasi yang menghubungkan gaji dengan tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Adi, 2021) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal sejalan juga disampaikan oleh (Haryani, Iha Hatta, 2020) bahwa terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian dari Mangasa (Panjaitan, 2019) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan insentif akan meningkatkan motivasi kerja.

### 4.9.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tujuan kedua penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Berdasarkan analisis statistik menggunakan regresi linear berganda, hipotesis kedua diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,534 ( $df = 70 - 4 = 66$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ) dan tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh dipengaruhi oleh kemampuan kerja pegawai.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan motivasi kerja individu. Menurut Handoko (2019) kemampuan merujuk pada sifat atau keterampilan yang dimiliki

seseorang, baik yang dibawa sejak lahir maupun yang diperoleh melalui proses belajar, yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Indikator kemampuan kerja telah diungkapkan oleh beberapa ahli terdahulu diantaranya (Campbell, 2021) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari indikator-indikator berikut ini: Keterampilan (*skill*), Pengetahuan (*knowledge*), Pengalaman Kerja (*work experience*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Akbar, (2021) bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal serupa juga dikatakan dalam penelitian (Khotimah, 2023) terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap motivasi kerja. Serta hasil penelitian dari (Kurniawan, A., Yunus, M., 2023) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan kemampuan kerja akan meningkatkan motivasi kerja.

#### 4.9.3 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

Tujuan ketiga penelitian ini adalah mengetahui dampak promosi jabatan terhadap motivasi kerja di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dalam analisis pengaruh promosi jabatan (X2) terhadap motivasi kerja (Y), diperoleh nilai thitung = 5,995 ( $df = 70 - 4 = 66$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Secara parsial, analisis ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di instansi tersebut dipengaruhi oleh promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006), promosi jabatan adalah perkembangan positif bagi seorang pegawai yang dinilai punya kinerja baik. Hal ini mencakup pemberian tanggung jawab dan kewenangan lebih besar kepada pegawai yang berprestasi. Promosi jabatan berarti peningkatan jabatan yang melibatkan tugas yang lebih berat, prestasi yang lebih tinggi, fasilitas, status, serta tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, diikuti dengan peningkatan upah atau gaji serta tunjangan lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khotimah (2023) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dan hasil dari Natalina (2019) Promosi jabatan berdampak positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dan senada dengan hasil penelitian dari (Putri, W. A., & Frianto, 2021) bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan promosi jabatan akan mempengaruhi motivasi kerja.

#### 4.9.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Tujuan keempat penelitian ini untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan nilai thitung = 4,427 ( $df = 70 - 4 = 66$ ;  $t_{tabel} = 2,0024$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Secara parsial, ditemukan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja di RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam menentukan motivasi kerja pegawai di instansi tersebut.

Menurut Rivai (2011), pengembangan karir merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang diinginkan. T. Hani Handoko (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan seorang pegawai untuk merencanakan dan mencapai tujuan karirnya, yang dapat didukung oleh departemen personalia, tergantung pada kebijakan departemen tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara, yang dikutip oleh Fubrin J. Andrew (2013), mendefinisikan pengembangan karir sebagai kegiatan yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka, sehingga baik perusahaan maupun pegawai dapat berkembang secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian hasil pengamatan dari

(Putri, W. A., & Frianto, 2021). bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lisdiani, V., & Ngatno, 2019). bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dan hasil penelitian dari (Kurniawan, A., Yunus, M., 2023) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir akan mempengaruhi motivasi kerja.

#### **4.9.5 Pengaruh Insentif, Kemampuan kerja, Promosi jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja**

Tujuan kelima dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja Pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Pengujian hipotesis, dari uji ANOVA (Uji Simultan / Uji F) didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,632 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1=(k-1) = 3$ ,  $df_2 = 70 - 4 = 66$ ,  $F_{tabel} 2,74$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,632 > 2,53$ , akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, pengembangan karir terhadap motivasi kerja Pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ( $H_5$ ) yang berbunyi variabel insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan, pengembangan karir terhadap motivasi kerja Pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh diterima, maka dari itu hipotesis keempat ( $H_5$ ) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Adi, 2021) bahwa insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal serupa juga dikatakan dalam penelitian (Akbar, 2021) terdapat pengaruh insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir yang signifikan terhadap motivasi kerja. Serta hasil penelitian dari (Kurniawan, A., Yunus, M., 2023) mengungkapkan bahwa insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan kemampuan kerja akan meningkatkan motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa dari penelitian ini yaitu insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh telah terbukti.

## **5 SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh. Insentif, kemampuan kerja, promosi jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian. Untuk itu peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi yaitu RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh disarankan untuk meninjau ulang dan meningkatkan insentif bagi pegawai berdasarkan evaluasi kebutuhan, seperti insentif kerja lembur, tunjangan khusus, atau insentif prestasi, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Direktur RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh diharapkan dapat menyusun program pelatihan rutin yang relevan dengan tugas pegawai, termasuk pelatihan teknis, seminar, workshop, dan sesi tutorial bulanan atau triwulanan, untuk meningkatkan kompetensi kerja dan profesionalisme pegawai. Direktur RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh disarankan untuk merancang mekanisme promosi jabatan berbasis kinerja yang transparan dan adil, guna

memberi peluang karier yang lebih jelas dan memotivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik. Direksi RSUD Mayjen H. A. Thalib Kota Sungai Penuh diharapkan melakukan evaluasi berkala mengenai pangkat dan golongan pegawai serta menyesuaikan jabatan sesuai kompetensi. Program kenaikan pangkat berbasis evaluasi kinerja juga bisa diterapkan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam pengembangan karier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adi, H. S. (2021). Analisis Path Pada Insentif, Stres kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional PT KAI Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3).
- Akbar, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 4(1).
- Campbell, J. P. (2021). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Tearson Education Limited.
- Danim, S. (2020). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, I. & N. S. (2019). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haryani, Iha Hatta, W. R. (2020). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 6(2).
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Khotimah, K. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Management Dan Psikologi*, 4(2).
- Kurniawan, A., Yunus, M., & M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika Dan Komputer*, 9(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Muri, Y. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Natalina, E. V. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Perum Peruri Karawang. *Jurnal Kajian Bisnis Dan Keuangan*, 4(3).
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(2).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Siagian, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sjafri, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Triguni. (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo.
- Umam, K. (2019). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.