



Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Saputri Fajar Nur Rochmahwati ^{1*}, Muhammad Tahwin ²

¹ Universitas YPPI Rembang; Rembang, Jawa Tengah; e-mail : saputrifajar50@gmail.com

² Universitas YPPI Rembang; Rembang, Jawa Tengah; e-mail : tahwinm@yahoo.co.id

* Corresponding Author : Saputri Fajar Nur Rochmahwati

Abstract: As a local government institution, the Rembang Regency Health Office plays a role in managing and implementing public health services for the residents of Rembang Regency. The Rembang Regency Health Office is located at Jl. Kartini No. 9, Rembang, Central Java 59215, which has the task of maintaining public health, starting from counseling on healthy lifestyles, disease control, to providing health services at community health centers. Judging from the phenomenon of the still high infant mortality rate, malnutrition, and stunting in Rembang Regency caused by limited access to health care, low awareness of pregnant women, and a lack of midwives and nutritionists. This condition indicates the need to improve the equality of health services, counseling for pregnant women, and the addition of health workers. The purpose of this study was to analyze the relationship between career development, communication, and work motivation with the performance of employees of the Rembang Regency Health Office. This study used a quantitative approach with a research population of 104 employees, and a sampling technique in the form of saturated samples, so that the entire population became respondents. Data collection was conducted using a questionnaire instrument designed based on indicators of career development, communication, work motivation, and employee performance. The analysis method used was multiple linear regression. The research findings indicate that career development and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while communication has a positive but insignificant effect. Together, these three independent variables explain 46.7% of the variation in employee performance at the Rembang Regency Health Office. Therefore, efforts to improve aspects of career development, communication, and work motivation have the potential to improve employee performance.

Keywords: Career Development; Communication; Work Motivation; Employee Performance; Rembang Regency Health Office

Naskah Masuk: 2 Desember 2025

Revisi: 17 Desember 2025

Diterima: 25 Februari 2026

Terbit: 7 Maret 2026

Ver. Skrg.: 7 Maret 2026



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak Sebagai institusi pemerintah daerah, Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang berperan dalam pengelolaan dan pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat bagi penduduk Kabupaten Rembang. Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang berlokasi di Jl. Kartini No. 9, Rembang, Jawa Tengah 59215, yang mempunyai tugas untuk menjaga Kesehatan Masyarakat, mulai dari penyuluhan tentang pola hidup sehat, pengendalian penyakit, hingga memberikan pelayanan Kesehatan di puskesmas. Dilihat dari fenomena masih tingginya angka kematian bayi, gizi buruk, dan stunting di Kabupaten Rembang disebabkan oleh terbatasnya akses kesehatan, rendahnya kesadaran ibu hamil, serta kurangnya tenaga bidan dan ahli gizi. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan pemerataan layanan Kesehatan, penyuluhan bagi ibu hamil, dan penambahan tenaga kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara pengembangan karir, komunikasi, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian berjumlah 104 pegawai, serta teknik penentuan sampel berupa sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan

melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pengembangan karir, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara komunikasi memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara bersama-sama, ketiga variabel independen tersebut menjelaskan 46,7% variasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Dengan demikian, Upaya peningkatan pada aspek pengembangan karir, komunikasi, dan motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

1. Pendahuluan

Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat di wilayah Kabupaten Rembang Jawa Tengah yang mempunyai tugas untuk menjaga kesehatan masyarakat dan memberikan pelayanan kesehatan di puskesmas. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai komponen inti yang menentukan keberlangsungan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu aspek manajemen yang berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut [1] kinerja dipahami sebagai rangkaian proses yang penilaiannya dilakukan pada periode waktu tertentu serta mengacu pada kriteria dan ketentuan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang optimal memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang selalu berkembang, sehingga penting untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai salah satu upaya yang dapat dilakukan terhadap pegawai adalah pengembangan karir, sehingga pegawai mampu meningkatkan kontribusinya secara optimal bagi suatu instansi.

Pengembangan karir merupakan suatu mekanisme yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang diinginkan [2]. Proses ini berfungsi sebagai sarana bagi pegawai untuk memperoleh pengakuan atas prestasi kerja, jasa, serta pengorbanan yang telah disumbangkan kepada organisasi. Dalam pelaksanaannya, peran sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam memfasilitasi pengembangan karir setiap pegawai sebagai bagian dari sistem penghargaan atas kontribusi individu terhadap organisasi [3].

Kinerja berkaitan dengan komunikasi karena melalui komunikasi yang efektif pegawai dapat mengetahui sasaran kerja, dapat memahami arahan dari atasan dengan baik serta dapat membentuk hubungan kerja yang mendukung kemajuan pegawai. Menurut [4], komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak terbatas pada lingkungan organisasi semata, tetapi juga mencakup kehidupan sosial secara luas. Komunikasi dipandang sebagai aspek esensial yang memungkinkan terjadinya interaksi, dengan bentuk pelaksanaan yang bervariasi dari sederhana hingga kompleks. Menurut [5] menjelaskan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari pihak sumber kepada pihak penerima. Proses ini menjadi krusial dalam dinamika perubahan sosial, mengingat perlunya perhatian terhadap perubahan struktur, fungsi, dan sistem saluran komunikasi yang memungkinkan pesan dari sumber dapat diterima dengan baik oleh pihak penerima.

Kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang kuat sebagai faktor pendukung utama. Peningkatan motivasi dapat mendorong kinerja melalui tumbuhnya semangat kerja, seiring dengan perasaan dihargai, diakui, serta dengan adanya kejelasan pemahaman pegawai mengenai tujuan organisasi. Menurut [6] motivasi adalah kesediaan individu untuk mengalokasikan Tingkat usaha yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dalam pemenuhan kebutuhan individu. Menurut [7] pemberian motivasi kerja yang optimal kepada pegawai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja

organisasi, sehingga institusi pada umumnya menuntut pegawai untuk memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Sejumlah studi terdahulu telah menelaah keterkaitan variabel pengembangan karir, komunikasi, serta motivasi kerja terhadap kinerja. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilaksanakan pada konteks instansi yang berbeda, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut yang memfokuskan pada pengaruh pengembangan karir, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. Dengan merujuk pada latar belakang tersebut, penelitian ini disusun untuk menguji dan menganalisis tentang pengaruh ketiga variabel tersebut mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ialah komponen utama dari pengembangan pribadi dan literatur manajemen yang berupa penetapan tujuan dalam meningkatkan kinerja [8]. Dalam *Goal Setting Theory*, motivasi kerja dijelaskan secara langsung melalui perbedaan tujuan kinerja yang dimiliki oleh setiap individu, yang menyebabkan adanya variasi dalam tingkat kinerja. Teori ini menekankan bahwa individu dengan tujuan kinerja yang berbeda akan menunjukkan hasil kerja yang berbeda pula. Secara konseptual, *Goal Setting Theory* memiliki empat pokok utama, yaitu:

- Tujuan yang dirumuskan secara jelas dan memiliki tingkat kesulitan tinggi mampu mendorong kinerja yang lebih optimal dibandingkan tujuan yang bersifat sederhana.
- Apabila tingkat kepuasan individu tetap, maka semakin tinggi tujuan yang ditetapkan akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- Pujian, umpan balik, serta partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan variabel yang mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan.
- Proses penetapan tujuan berperan dalam menentukan pilihan perilaku, intensitas usaha, serta ketekunan individu dalam mencari strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Ketidaktepatan atau rendahnya prospek karir dapat mendorong pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, apabila pegawai merasakan adanya peluang karir yang positif dalam organisasi, kondisi tersebut akan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga pegawai terdorong untuk mencurahkan kemampuan, tenaga, dan perhatiannya dalam melaksanakan pekerjaannya [3].

2.3. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas penyampaian informasi yang disertai pemahaman dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam konteks organisasi, proses pemindahan informasi tersebut memerlukan komunikasi yang berlangsung secara terbuka, baik secara formal maupun informal. Melalui proses tersebut, berbagai pesan organisasi disampaikan termasuk informasi mengenai metode kerja, strategi peningkatan kinerja, serta ragam pekerjaan yang harus dijalankan dalam lingkungan organisasi [9].

2.4. Motivasi Kerja

Menurut [10] motivasi seseorang dapat diatur melalui kebutuhan hierarki yang menunjukkan keinginan individu untuk berkembang. Pada dasarnya, dia percaya bahwa ketika suatu kebutuhan terpenuhi, motivasi tidak ada lagi. Setiap individu perlu dimotivasi agar dapat bergerak menuju pemenuhan kebutuhan pada Tingkat yang lebih tinggi. [11] menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang memungkinkan seseorang memaksimalkan berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan atau kinerja yang optimal.

2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan capaian kerja nyata yang dihasilkan dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut [12] kinerja menggambarkan tingkat pencapaian aktivitas organisasi atau instansi dalam periode tertentu berdasarkan standar penilaian efisiensi dan akuntabilitas manajerial. Dengan demikian, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya.

3. Metode yang Diusulkan

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan data numerik sebagai dasar pengujian hipotesis maupun teori, kemudian diolah dan dianalisis melalui aplikasi SPSS. Penelitian ini sering digunakan untuk mengevaluasi keterhubungan antara variabel dan menggeneralisasikan temuan ke populasi yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data guna menganalisis pengaruh pengembangan karir, komunikasi, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data utama. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 pegawai, yang seluruhnya dijadikan responden dengan menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga total sampel berjumlah 104 pegawai. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner berupa pernyataan tertulis dengan skala *likert* lima poin (SS, S, RR, TS, STS). Kuesioner ini mencakup aspek pengembangan karir, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang diteliti mencakup pengembangan karir (X1), komunikasi (X2), serta motivasi kerja (X3), sedangkan kinerja (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen. Pengujian signifikansi pengaruh masing-masing variabel dilakukan melalui uji t sebagai alat pengujian hipotesis. Hipotesis H₁, H₂, H₃ dinyatakan dapat diterima apabila nilai koefisien bernilai positif dan signifikansi berada di bawah batas 0,05. Sebaliknya, hipotesis akan ditolak apabila koefisien bernilai negatif atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Ket.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,639	4,022		1,899	0,060	
Pengembangan Karir	0,641	0,106	0,492	6,028	0,000	H ₁ Diterma
Komunikasi	0,128	0,091	0,122	1,408	0,162	H ₂ Ditolak
Motivasi Kerja	0,205	0,076	0,233	2,701	0,008	H ₃ Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Merujuk pada informasi dalam Tabel 1, nilai β pada kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan tingkat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Atas dasar temuan tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Y = 7,639 + 0,641X_1 + 0,128X_2 + 0,205X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstan kinerja pegawai (Y) sebanyak 7,639 artinya, jika nilai variabel independen diasumsikan tetap, rata-rata kinerja pegawai sebanyak 7,639.

- b. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X1) senilai 0,641, menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan Karir akan diikuti oleh peningkatan senilai 0,641, pada asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi Komunikasi (X2) sebesar 0,128, mengindikasikan jika penambahan satu satuan pada Komunikasi sebesar 0,128, pada asumsi variabel lain tetap.
- d. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,205, menandakan apabila peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,205, pada asumsi variabel lain tetap.
- e. Pada persamaan regresi tersebut, pengembangan karir memiliki tingkat pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang paling besar yakni 0,641, dibandingkan variabel independen lainnya.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai kelayakan instrumen kuesioner penelitian [13], dengan ringkasan hasil pengujian tiap variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,048	Valid
	X1.2	0,018	Valid
	X1.3	0,009	Valid
	X1.4	0,017	Valid
	X1.5	0,002	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
Komunikasi	X2.1	0,021	Valid
	X2.2	0,001	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,026	Valid
	X2.6	0,001	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,001	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,001	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,014	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,001	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,001	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,006	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid

Y11	0,000	Valid
-----	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada Tabel 2, pengujian validitas menunjukkan jika seluruh item pernyataan dianggap valid. Ini dikarenakan nilai signifikansi untuk setiap item pernyataan lebih rendah dari batas 0,05.

4.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dievaluasi melalui metode *Cronbach's Alpha* untuk menilai tingkat konsistensi instrumen, yang hasilnya mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas yang cukup baik. Adapun rangkuman hasil uji validitas masing-masing variabel ditampilkan dalam table berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pengembangan Karir	0,727	9	Reliabel
Komunikasi	0,885	11	Reliabel
Motivasi Kerja	0,866	11	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,888	11	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai yang melebihi batas 0,70 dengan rincian Pengembangan Karir sebesar 0,727, Komunikasi sebesar 0,885, Motivasi Kerja sebesar 0,866, serta Kinerja Pegawai sebesar 0,888. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,641 serta nilai signifikansi yang mencapai 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana peningkatan kualitas pengembangan karir berbanding lurus dengan peningkatan Tingkat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa perumusan tujuan yang jelas dan menantang dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Penelitian ini konsisten dengan temuan [3] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan mendorong loyalitas pegawai.

4.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Berdasarkan analisis uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh yang bersifat positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Temuan ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,128 serta tingkat signifikansi yang mencapai 0,162. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi belum memberikan dampak yang cukup kuat atau signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini konsisten dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang berpotensi meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan [14], komunikasi menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh rendahnya pemahaman pegawai terhadap pesan-pesan komunikasi serta keterbatasan waktu untuk berkomunikasi akibat dominannya aktivitas pekerja fisik. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan [15] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang

Berdasarkan analisis hipotesis yang dilakukan, motivasi kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,205 serta nilai signifikansi yang mencapai 0,0008. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana peningkatan tingkat motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang meningkatkan kinerja individu. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, [16] membuktikan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan seiring dengan semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang, sehingga peningkatan kesempatan pengembangan karir serta penguatan motivasi kerja terbukti mampu mendorong kinerja pegawai secara nyata. Meskipun komunikasi memiliki kecenderungan berpengaruh positif, hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi belum secara nyata berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dan Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh, disampaikan saran kepada jajaran pimpinan dan aparatur Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang untuk lebih memaksimalkan program pengembangan karir melalui peningkatan jumlah dan kualitas pelatihan, pemberian kesempatan promosi yang lebih terbuka, serta penyusunan jalur karir yang jelas agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata; sedangkan terkait komunikasi, meskipun pengaruhnya tidak signifikan, tetap perlu diperbaiki melalui penerapan alur komunikasi yang lebih terstruktur, pemanfaatan media komunikasi internal. Selain itu, motivasi kerja perlu diperkuat dengan pemberian penghargaan berbasis kinerja dan peningkatan suasana kerja yang suportif. Saran ini diberikan dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang hanya berfokus pada variabel pengembangan karir, komunikasi, dan motivasi kerja dalam satu instansi, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain atau pengembangan cakupan organisasi disarankan guna menghasilkan temuan penelitian yang lebih lengkap dan menyeluruh.

Daftar Pustaka

- [1] N. Setyawati and M. Tahwin, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang," *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 139–149, 2021.
- [2] H. Kuncorowati, H. N. Rokhmawati, and L. Supardin, "Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *e-Jurnal Apresiasi Ekon.*, vol. 10, no. 1, pp. 27–35, 2022.
- [3] A. Wahyudi and P. B. Mahargiono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 22, no. 8, pp. 1–18, 2022.
- [4] D. D. Pohan and U. S. Fitria, "Jenis Jenis Komunikasi," *Cybern. J. Educ. Res. Soc. Stud.*, vol. 2, no. 3, pp. 29–39, 2021.
- [5] R. M. Caropeboka, *Konsep dan aplikasi ilmu komunikasi*. Andi, 2017.
- [6] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2020, doi: 10.59086/jeb.v3i1.432.
- [7] F. Humaira, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen," *J. Kebangs.*, vol. 11, no. 21, pp. 28–34, 2022, doi: 10.55178/jkb.v11i21.177.

-
- [8] G. Imam, *25 Grand theory : 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. 2020.
- [9] D. Aisyah, "Keterkaitan Keterbukaan Komunikasi, Penghargaan Dari Pimpinan, Dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 12, no. 1, pp. 31–52, 2020.
- [10] N. N. Naimah and A. Nurhidayati, "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang," *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 5, pp. 3427–3432, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i5.2061.
- [11] A. Adittyta, L. Andini, and L. Sa'adah, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi," *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 6, no. 1, pp. 42–59, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan>
- [12] S. K. Hulu, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias," *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 332–341, 2021.
- [13] I. Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [14] J. H. Sitompul, D. Zahra, A. Pulungan, and I. Harahap, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Maret*, vol. 1, no. 1, pp. 9–17, 2018.
- [15] P. Ndruru, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa 'Ahe," *J. Ilm. Mbs. Nias Selatan*, vol. 7, no. 2, pp. 241–253, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- [16] B. J. Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)," *J. "Acta Diurna" Vol. III. No.4.*, vol. III, no. 4, pp. 1–20, 2014.