



Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pakenjeng Dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut

Muchtar¹, Aji Abdul Wahid², Aceng Ulumudin³

^{1, 2}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut, Indonesia

³Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Garut, Indonesia

¹muchtar@uniga.ac.id

²ajiabdulwahid@uniga.ac.id

³aceng.u@fisip.uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai yang masih belum baik, salah satunya di lihat dari aspek pekerjaan yang sering terlambat dan kurangnya motivasi serta lemahnya pengembangan karir pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik survei, Teknik pengumpulan data, melalui Studi dokumentasi dan Studi lapangan (*field research*), dengan jumlah populasi sekaligus sampel penelitian sebanyak 75 responden. Metode analisis statistik yang digunakan adalah pendekatan *structural equation model partial least square* (SEM PLS) melalui pemanfaatan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karier dan motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin optimal. Hasil temuan dilapangan kestiaan pegawai pada organisasi, penghargaan atas prestasi pegawai dan waktu laporan dalam penyelesaian tugas kerja pegawai yang masih perlu di tingkatkan agar kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut bisa berjalan dengan optimal.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Pengembangan Karier.

Abstract

This research is motivated by problems in employee performance which are still not good, one of which is seen from the aspect of work which is often late and lack of motivation and weak employee career development in Pakenjeng District and Pamulihan District, Garut Regency, the purpose of this study is to analyze how much influence does career development and work motivation have on employee

performance in Pakenjeng District and Pamulihan District, Garut Regency. The methodology used in this study is a quantitative method with survey techniques, data collection techniques, through documentation studies and field research, with a total population as well as a research sample of 75 respondents. The statistical analysis method used is the structural equation model partial least squares (SEM PLS) approach through the use of the SmartPLS software. The results showed that career development and employee motivation had a positive and significant impact on employee performance in Pakenjeng and Pamulihan Districts, Garut Regency. This indicates that the better career development and employee motivation, the more optimal employee performance. The findings in the field show employee loyalty to the organization, rewards for employee performance and reporting time in completing employee work assignments that still need to be improved so that employee performance in Pakenjeng District and Pamulihan District, Garut Regency can run optimally.

Keywords: *Career Development, Employee Performance, Work motivation.*

1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Untuk itu perusahaan haruslah memberdayakan para karyawannya sebaik mungkin agar organisasi atau perusahaan mendapatkan seluruh kebutuhannya dari para pegawainya yang ada sehingga timbal balik yang dirasakan perusahaan dan karyawan menjadi timbal balik yang positif. Kecamatan adalah merupakan unsur perangkat daerah yang ada di wilayah kecamatan yang sebagai kepanjangan dari pemerintahan daerah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat yang tidak mengalami persaingan untuk mendapatkan pelanggan/user, akan tetapi belakangan ini pelayanan terhadap user atau masyarakat dirasakan tidak begitu maksimal, terbukti dengan seringnya terjadi meladministrasi dan dianggap pelayanan berbelit-belit dan lamban (Ghalib, 2014).

Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka pegawai sebagai sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dan perlu diberi penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidikan di lembaga pemerintahan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk mencapai target yang diinginkan dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi, untuk mendukung kegiatan tersebut maka dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dibidangnya.

Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kecamatan Pakenjeng Kabupaten Garut merupakan suatu unit yang berperan dalam mengembangkan dan meningkatkan pelayanan yang berkualitas di masyarakat. Pegawai di Kecamatan pakenjeng terdiri dari beberapa jabatan, yang masing-masing jabatan tersebut memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Pegawai diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan maupun yang bersifat administrasi secara umum didalam organisasi. Kinerja pegawai pada Kecamatan pakenjeng Kabupaten Garut memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang hati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh permasalahan pegawai yang telah dikemukakan di atas, jika diabaikan begitu saja maka akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Kecamatan pakenjeng Kabupaten Garut untuk masa yang akan datang.

Pencapaian kinerja yang maksimal biasanya akan tercipta jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (Attitude) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. (Robbins, 2014)

Salah satu bentuk kinerja yang baik adalah dilihat dari Kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri (Sutrisno, 2010).

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin menurut Hasibuan (2002) ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong peningkatan kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2010).

Dalam penelitian terkait dengan pengaruh Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi di Kecamatan Pakenjeng Kabupaten Garut ini tidak terlepas dari konsep manajemen sumber daya Manusia, Menurut Edison et al. (2017:10) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting terutama di era saat ini dimana perkembangan teknologi dan informasi yang bergerak sangat cepat menembus batas-batas antar negara yang disebut era globalisasi. Era globalisasi dicirikan oleh tingkat persaingan yang tinggi dan setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Jika organisasi tidak mampu beradaptasi di lingkungan yang terus berubah maka akan menyebabkan organisasi tersebut kalah bersaing dengan kompetitornya. Keberhasilan organisasi dalam mengadaptasi perubahannya sangat bergantung kepada SDM yang dimilikinya. Hal ini karena SDM merupakan sumber daya inti dalam organisasi yang memiliki peran sebagai pelaksana strategi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri dalam memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Dalam konsep Pengembangan Karier dan Dimensi Pengembangan Karier Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015:212) pengembangan karir adalah usaha yang terorganisasi dan terencana yang dilakukan organisasi yang terdiri dari proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir agar ada timbal balik antar pegawai dengan organisasinya. Berikut adalah dimensi-dimensi yang ada pada penelitian ini:

- a. Prestasi Kerja
- b. Exposure
- c. Permintaan Berhenti
- d. Kesetiaan Pada Organisasi
- e. Mentor dan Sponsor
- f. Kesempatan untuk Tumbuh dan Berkembang

Dari konsep di atas bahwa pengembangan karir akan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai sehingga penulis mencoba mengambil teori dari Kaswan dan Akhyadi (2015).

Dalam Motivasi merupakan sebuah proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Saydam (2005:370) dapat dibedakan atas:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang meliputi:
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Kelelahan dan kebosanan
 - 6) Kepuasan kerja
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang berlaku

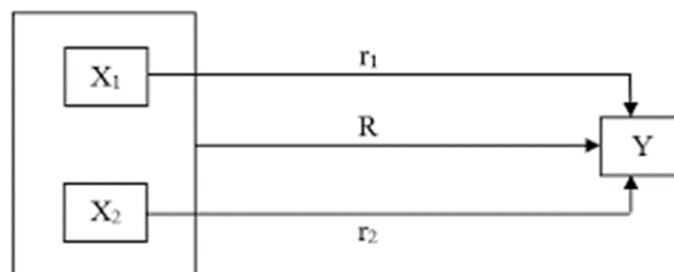
Dari teori di atas bahwa motivasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dan penulis mencoba mengambil teori dari Saydam (2005).

Sedangkan dalam teori Kinerja Pegawai Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang dilakukan atas tugas dan tanggung jawabnya ke perusahaan dalam suatu periode tertentu agar dapat mengukur kinerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Kasmir (2016:208) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Pengawasan
- e. Hubungan Antar Pegawai

Dari teori di atas bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Pengembangan Karier dan Motivasi sehingga penulis mencoba mengambil teori dari Kasmir (2016).

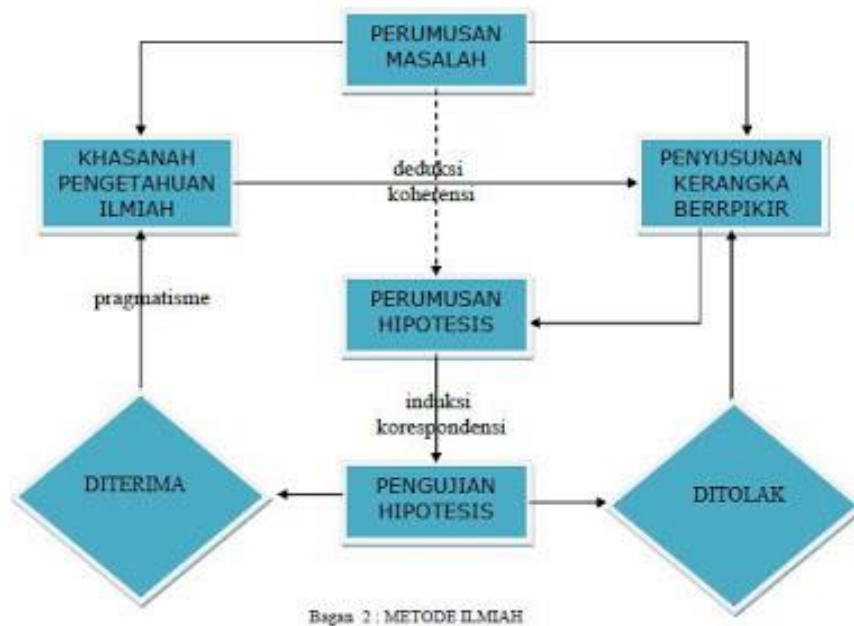
Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka Paradigma Penelitiannya ini penulis gambarkan seperti pada bagan berikut di bawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

2. Metodologi

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei karena secara umum penelitian kuantitatif dirancang untuk memberikan penjelasan umum untuk suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini sasaran populasi (population target) dari penelitian ini adalah Pegawai di Kecamatan Pakenjeng sebanyak 36 orang dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sebanyak 39 jadi total populasi dan sampel adalah sebanyak 75 orang dengan menggunakan tehnik sampel Jenuh artinya semuanya di jadikan sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2. Desain Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Selanjutnya untuk mengevaluasi kriteria masing-masing variabel melalui analisis deskriptif data ordinal dapat dilakukan melalui distribusi rentang antar kuartil. Nilai minimum distribusi adalah persentil ke nol (0) dan nilai maksimum distribusi adalah persentil ke-100. Kuartil pertama sama dengan persentil ke-25, kuartil kedua (median) sama dengan persentil ke-50 dan kuartil ketiga sama dengan persentil ke-75. Untuk data diskrit kontinu, nilai kuartil I, kuartil II dan kuartil III, Dengan menggunakan perhitungan diatas, maka dapat ditentukan rentang kriteria untuk masing-masing variabel. Untuk lebih menyederhanakan perhitungan, maka digunakan nilai rata-rata dari hasil data yang diperoleh. Adapun rentang kriteria untuk masing masing variabel dibagi menjadi 4 kriteria penilaian, yaitu Sangat Buruk, Buruk, Baik, dan Sangat Baik yang diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil jumlah nilai rata-rata yang diperoleh dari persepsi responden mengenai terhadap variabel pengembangan karir memiliki jumlah kumulatif sebesar 265 dapat dilihat pada tahapan kuartil berikut ini:

Tabel 1. Garis Kontinum Variabel Pengembangan Karir

Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik
75	122	123	185	186
			248	249
			265	311
				312
				375

Skor rata-rata minimal pada garis kontinum untuk variabel pengembangan karir dari 12 item pernyataan, jumlah kumulatif sebesar 265 terhadap variabel pengembangan karir ini dengan rata-

rata persentasi 70.63% dengan kriteria baik. berdasarkan kondisi demikian, maka dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sudah cukup baik.

Secara umum persepsi responden mengenai motivasi pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sudah cukup dengan rata-rata jumlah kumulatif sebesar 266 atau 71.03% dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil jumlah nilai yang diperoleh dari jawaban responden terhadap variabel motivasi pegawai dapat dilihat pada tahapan kuartil berikut ini

Tabel 2. Garis Kontinum Variabel Motivasi

Sangat Buruk		Buruk		Cukup		Baik		Sangat Baik	
75	122	123	185	186	248	249	311	312	375
							↓ 266		

Skor rata-rata minimal pada garis kontinum untuk variabel motivasi sebesar 266, hal ini penting untuk di perhatikan oleh pimpinan di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut agar kinerja pegawai lebih baik dan optimal.

Secara umum persepsi responden mengenai Kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sudah sangat baik berdasarkan hasil jumlah nilai yang diperoleh dari jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 40.520 dapat dilihat pada tahapan kuartil berikut ini:

Tabel 3. Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai

Tidak Baik		Cukup Baik		Baik		Sangat Baik	
10	19	20	29	30	39	40	50
						↓ 40.52	

Skor rata-rata minimal pada garis kontinum untuk variabel kinerja pegawai dari 10 item pernyataan, rata-rata nilai jenjangnya adalah 4.038 sedangkan total hasil penelitian terhadap variabel kinerja pegawai ini sebesar 40.520, atau 80.77%. Berdasarkan kondisi demikian, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sudah baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis statistiknya dapat diterima atau dapat dibuktikan pada penelitian ini sebagaimana informasi pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis 1 (H₁)

Hubungan Variabel	Sample Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	T - Statistic	T Tabel (n = 75, $\alpha = 0,05$)	P Value	Hasil Pengujian Statistik
Pengembangan Karir -> Motivasi	0.747	0.670	0.213	3.508	0.0000	Ho Ditolak, H ₁ Diterima

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan

Pamulihan Kabupaten Garut, dengan demikian hipotesis statistiknya dapat diterima atau dapat dibuktikan pada penelitian ini sebagaimana informasi pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis 2 (H₂)

Hubungan Variabel	Sample Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	T - Statistic	T Tabel (n = 75, $\alpha = 0,05$)	P Value	Hasil Pengujian Statistik
Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.627	0.507	0.308	2.039	0.0410	Ho Diterima H1 Ditolak

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut, dengan demikian hipotesis statistiknya dapat diterima atau dapat dibuktikan pada penelitian ini sebagaimana informasi pada tabel berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis 3 (H₃)

Hubungan Variabel	Sample Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	T - Statistic	T Tabel (n = 75, $\alpha = 0,05$)	P Value	Hasil Pengujian Statistik
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.806	0.741	0.160	5.052	0.0000	Ho Ditolak, H ₁ Diterima

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022

3.2 Pembahasan

Perbandingan hasil pengolahan data dan pengujian model pengukuran SEM PLS dengan landasan teori yang dibangun dari studi penelitian terdahulu yang membentuk operasionalisasi variabel penelitian, temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesetiaan pada organisasi dengan indikator Kesetiaan terhadap pimpinan organisasi, namun indikator yang tereliminasi dari pengujian yaitu indikator Prestasi dalam organisasi dan Prestasi di luar organisasi pada dimensi prestasi kerja hal ini tereliminasi dari model konstruk awal karena tidak memenuhi kriteria nilai *loading factor* pada validitas konvergen, artinya prestasi dalam organisasi, prestasi diluar organisasi dan kesetiaan pada pimpinan organisasi tidak dapat dijadikan alat ukur untuk menguji variabel pengembangan karir pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap Motivasi kerja pegawai dimana nilai *original sample* untuk koefisien jalur Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja pegawai sebesar 0.670 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir maka akan meningkatkan Motivasi kerja pegawai sebesar 67% dan epsilon-nya adalah 33% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Perbandingan hasil pengolahan data dan pengujian model pengukuran SEM PLS dengan landasan teori yang dibangun dari studi penelitian terdahulu yang membentuk operasionalisasi variabel penelitian, temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator keinginan dan harapan pribadi dan kebutuhan pada dimensi faktor intern yang terdapat pada diri karyawan, kemudian pada indikator supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi dan peraturan yang berlaku pada dimensi faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan hal ini tereliminasi dari model konstruk awal

karena tidak memenuhi kriteria nilai *loading factor* pada validitas *konvergen*, artinya motif dan pengetahuan tidak dapat dijadikan alat ukur untuk menguji variabel motivasi pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai *original sampel* untuk koefisien jalur motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.741 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut Atau 74,10% bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi dari pegawai dan epsilon-nya adalah 25,90% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti.

Perbandingan hasil pengolahan data dan pengujian model pengukuran SEM PLS dengan landasan teori yang dibangun dari studi penelitian terdahulu yang membentuk operasionalisasi variabel penelitian, temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator kualitas laporan pada dimensi kualitas dan indikator kualitas pekerjaan pada dimensi kualitas hal ini tereliminasi dari model konstruk awal karena tidak memenuhi kriteria nilai *loading factor* pada validitas *konvergen*, artinya motif dan pengetahuan tidak dapat dijadikan alat ukur untuk menguji variabel motivasi pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai *original sampel* untuk koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.511 yang dapat diartikan bahwa dengan nilai koefisien jalur bernilai positif menunjukkan semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir dan Motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Atau 51,10% bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh Pengembangan Karir, Motivasi kerja pegawai dan epsilon-nya adalah 48,90% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti.

Temuan penelitian berupa data lapangan diperoleh melalui penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Hal ini diperlukan sebagai perbandingan antara hasil temuan penelitian di lapangan dengan teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Dalam hal ini, peneliti menganalisis tentang pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut.

Dalam sebuah organisasi bahwa Kinerja Pegawai adalah hal yang sangat penting, tahapan Kinerja Pegawai menjadi tahapan yang penting untuk menilai secara keseluruhan bahwa kinerja pegawai itu berhasil mencapai tujuan dan sasaran secara optimal bagi kepentingan masyarakat organisasi. Hasil temuan di lapangan terdapat kesenjangan antara teori yang menjadi landasan penelitian dengan data lapangan yang peneliti temukan bahwa Pengembangan Karir pengaruhnya cukup besar terhadap Motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut sehingga sangat perlu untuk meningkatkan prestasi pegawai pada organisasi yang baik dalam agar tujuan-tujuannya dapat tercapai sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Sedangkan temuan yang kedua dari hasil penelitian ini bahwa Pengembangan Karir dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa semakin tinggi Pengembangan Karir semakin baik Motivasi kerja pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut, sehingga harus diperhatikan penghargaan atas prestasi pegawai.

Kemudian temuan yang ketiga dari hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja pegawai dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa semakin tinggi Motivasi kerja

pegawai semakin baik kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut, sehingga harus di perhatikan terkait dengan waktu laporan dalam penyelesaian tugas kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Pengembangan karier dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karier dan Motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai semakin optimal. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat pengembangan karier maka akan meningkatkan Motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat pengembangan karier maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat Motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut.

Hasil temuan dilapangan kestiaan pegawai pada organisasi, penghargaan atas prestasi pegawai dan waktu laporan dalam penyelesaian tugas kerja pegawai yang masih perlu di tingkatkan agar Kinerja Pegawai di Kecamatan Pakenjeng dan Kecamatan Pamulihan Kabupaten Garut bisa berjalan dengan optimal.

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ermaya. Suradinata 1996. Organisasi dan Manajemen Pemerintah Dalam Kondisi Era Globalisasi. Ramadhan. Bandung
- Ghalib, Salahudin, dkk 2014, Kajian Pengembangan Wilayah Pemerintahan (Pemekarana Kecamatan Daha Utara dan Kecamatan Kandangan) Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnby, A.S, (1990) Oxford Edvanced Dictionary of English, London. Oxford University Press, h. 481
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2009, Perilaku Organisasi, Bandung, Unpar Press.
- Ismail Solihin (2012), Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta, , hal. 12

- Isna Ardila dan Ayu Anindya Putri (2015), Analisis Kinerja Keuangan dengan Pendekatan Value ForMoney pada Pengadilan Negeri Tebing Tinggi, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Volume 15 No. 1/Maret 2015 Fakultas Ekonomi - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 78
- Kusnendi. (2008). Model-model Persamaan Sruktural Satu dan Multigroup sampai dengan Lisrel. Bandung: Alfabeta
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga,
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2010). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Rafika Aditama. Newstrom, John W., Davis, Keith. (2007). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke Tujuh. Jakarta: Erlangga. Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Rafika Aditama. Newstrom, John W., Davis, Keith. (2007). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Manullang, M. 2000. Manajemen Personalial, Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2006). Human Resource Management. Salemba Empat.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Narottama, I Gede Hendra, and Ida Bagus Ketut Surya. 2015. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4, No.12.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges. Thompson South Western. United States of America
- Nurhayati, T., & Hendar, H. (2019). Personal intrinsic religiosity and product knowledge on halal product purchase intention: Role of halal product awareness. Journal of Islamic Marketing.
- Nitiseimeto, Alex S. 1994. Manajemen Personalial. Jakarta. Ghalia Indonesia. Ravianto, J. 2001. Produktivitas dan Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Riva, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni, 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. 2020. Hubungan Pembinaan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri di Kecamatan Situraja Kabupaten Sumedang). MEDIA BINA ILMIAH, 13(7), 1417-1424.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, M., & D. Last. 2014. A basic model of performance-based budgeting. Technical Notes and Manuals, 09 (01), 1–12.
- Sadirman. A.M., 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Samsudin, salidi. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke1 Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Strategi, Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama

- Sinambela. Lijan Poltak. 2016.: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang, 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta
- Sudiro, Achmad, 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga Bernardin
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Alfabeta.