

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
ALANG-ALANG LEBAR**

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh :

**SEPTIAN ANDIKA
NPM. 170.111.0.113**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEPTIAN ANDIKA
 Nomor Pokok/NPM : 170.111.0.113
 Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Proposal : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi
 Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan
 Alang-Alang Lebar

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-5-2021 Pembimbing I : Dr. Ir. Yusro Hakimah, M.M.
 NIDN. 0212116401

Tanggal 10-5-2021 Pembimbing II : M. Thoha Mahmud, S.IP, M.M.
 NIDN. 0201055601

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



M. Misy Mikal, SE, M.Si, Ak, Ca, CSRS
 NIDN. 0205026401

/PS/DFE/


Marivam Zartariah, S.E, M.M. NIDN.
 NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- Setiap Permasalahan tidak bisa dilihat dari satu sudut pandang tapi dari segala sudut yang bisa dilihat atau diamati.
- Ilmu laksana pertemanan surge sedangkan kuncinya adalah bertanya.

Kupersembahkan kepada :

- Orang tuaku tercinta
- Keluargaku tersayang
- Para Dosen dan Staff
- Saudara-saudaraku Tercinta
- Sahabat-sahabat Seperjuangan
- Orang yang bertanya ”kapan lulus”
- Sahabat dan teman yang membantu dari awal sampai akhir
- Almamaterku tercinta

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar (dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusroh Hakimah, M.M. dan Bapak M. Thoha Mahmud, S.IP. M.M.).

Skripsi ini membahas tentang Analisis Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek adalah semua Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar yang berjumlah 51 Pegawai. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode *survey*, survey dilakukan dengan sensus maka survey cukup dilakukan dengan sampel". dengan metode Slovin. Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 34 pegawai. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis Terdapat pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar, dimana F hitung sebesar $264,684 > F$ tabel (1,967) dan dengan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) Persamaan regresi linier berganda : $\hat{Y} = 8,784 + 0,724 X_1 + 0,418X_2 + e$ Terdapat pengaruh Pengembangan karir secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar, nilai t hitung variabel Pengembangan karir sebesar $21,948 > t$ tabel (1,967) dan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar Terdapat pengaruh Motivasi secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar, Nilai t hitung variabel Motivasi sebesar $3,840 > t$ tabel (1,967) dan dengan nilai sig t sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar. Korelasi (R) sebesar 0,972 mempunyai maksud artinya menunjukkan hubungan (korelasi) yang sangat kuat dan bersikap positif/ searah. Koefisien determinasinya R Square sebesar 0,945, atau 94,5%. Variabel Pengembangan karir dan Motivasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 0.55 atau 5,5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor kepemimpinan dan disiplin pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Pengembangan karir, Motivasi.

ABSTRACT

Analysis of the Influence of Career Development and Motivation on Employee Performance of Alang-Alang Lebar Office Staff (under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusroh Hakimah, M.M. and Mr. M. Thoha Mahmud, S.IP. M.M.).

This thesis discusses the Analysis of the Influence of Career Development and Motivation on Employee Performance in the Alang-Alang Lebar Office. In this study, all 51 employees of the Alang-Alang Lebar Subdistrict Office were used as objects. The research method used by the author is a survey method, the survey is carried out by census, so the survey is simply conducted with a sample ". with the Slovin method. Based on the above calculations, the sample in this study was 34 employees. Based on research data that has been processed and analyzed, there is an influence of career development and motivation simultaneously (together) on employee performance at the Alang-Alang Lebar office, where F counts for $264.684 > F$ table (1,967) and with a sig F value of $0,000 < \alpha$ (0.05) Multiple linear regression equation: $\hat{Y} = 8,784 + 0,724 X_1 + 0,418X_2 + e$ There is an effect of career development partially (individually) on employee performance at the Alang-Alang Lebar office, the t value of the variable Career development is $21,948 > t$ table (1,967) and with a sig t value of $0,000 < \alpha$ (0.05) it means that partially (individual) there is an effect of career development on employee performance at the Alang-Alang Lebar sub-district office. individually) on Employee Performance at the District Office of Alang-Alang Lebar, the t value of the Motivation variable is $3,840 > t$ table (1,967) and with a sig t of $0.001 < \alpha$ (0.05) means that partially (individual) there is an influence of motivation on employee performance at the Alang-Alang Lebar sub-district office. Correlation (R) of 0.972 means that it shows a very strong relationship (correlation) and is positive / unidirectional. The coefficient of determination R Square is 0.945, or 94.5%. Career development and motivation variables can be explained or there is an influence of career development and motivation together on employee performance variables, while the remaining 0.55 or 5.5% has an effect on other factors that are not examined such as leadership and employee discipline factors.

Keywords: performance, career development, motivation.

RIWAYAT HIDUP

SEPTIAN ANDIKA, dilahirkan di pada tanggal dari pasangan Bapak dan Ibu Siti

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun di SD Negeri, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama diselesaikan pada tahun di SMP dan selanjutnya menyelesaikan SMA pada tahun Pada tahun 2015 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, April 2021



SEPTIAN ANDIKA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajiannya yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si.Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusroh Hakimah. M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak M. Thoha Mahmud, S.IP. M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Kepala kantor dan seluruh staff/ Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Orang tua dan keluarga ku tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habis-habisnya.
9. keluargaku tercinta yang telah memberikan semangat serta doa yang tak pernah habis-habisnya.
10. Sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan dan informasinya.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. *Amin ya robbal alamin.*

Palembang, April 2021



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.2. Pengembangan karir	12
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan karir.....	12
2.1.2.2. Dimensi Pengembangan karir.....	13
2.1.2.3 Indikator Pengembangan karir.....	13
2.1.3. Motivasi.....	14
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	14
2.1.3.2. Tujuan Pemberian Motivasi.....	15
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi	15
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi....	16
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	20

2.3. Kerangka Berfikir	23
2.4. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	28
3.4. Rancangan Penelitian.....	30
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	30
3.6. Instrumen Penelitian	32
3.7. Uji Instrumen	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.7.4 Uji Asumsi klasik.....	35
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi	37
3.7.7 Koefisien Determinasi	37
3.7.8 Uji F.....	38
3.7.10 Uji t.....	39
3.8. Sistematika Penulisan	40
3.9. Langkah dan jadwal kerja	41
3.9.1 Langkah kerja	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum.....	43
4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar.....	43
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Alang-Alang Lebar.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	45
4.2. Pembahasan dan Interpretasi	53
4.2.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	53
2. Identitas Responden berdasarkan usia	53
3. Identitas Responden berdasarkan tingkat pendidikan	54
4.2.2 Uji Validitas	55
4.2.3 Uji Reliabilitas	57
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif	58
4.2.4 Analisis Statistik Inferensial	62
4.2.5 Analisis Regresi berganda.....	66
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	67
4.2.7 Uji Hipotesis	68
a. Uji F (secara simultan)	68
b. Uji t (secara Parsial).....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Kinerja Pegawai Kecamatan Alang-alang Lebar	4
2.1. Penelitian lain yang relevan.....	20
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
3.2. Definisi Operasional Variabel	31
4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2. Responden Berdasarkan Usia	53
4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.4. Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja (Y).....	55
4.5. Hasil SPSS Korelasi Variabel Pengembangan karir (X ₁).....	56
4.6. Hasil SPSS Korelasi Variabel Motivasi (X ₂)	57
4.7. Hasil Uji Reliabilitas	58
4.8. Distribusi Frekuensi	59
4.9 Data Hasil Uji Normalitas	63
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas	64
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	67
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	67
4.13. Hasil Uji F	68
4.14. Hasil Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir.....	24
4.1. Struktur organisasi Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar ..	46
4.3. Histogram Skor Responden Variabel Kinerja (Y)	60
4.4. Histogram Skor Responden Variabel Pengembangan karir (X_1).....	61
4.5 Histogram Skor Responden Variabel Motivasi (X_2).....	62
4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septian Andika
NIM : 170.111.0.113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar

Menyatakan bahwa skripsi ini ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, april 2021

Penulis,



Septian Andika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini, banyak instansi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan Kinerja Pegawai yang lebih baik karena dijamin Globalisasi instansi-instansi di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga instansi harus lebih meningkatkan instansinya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi instansi untuk tetap bertahan.

Menurut Sutrisno (2009: 3) Instansi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan SDM yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja Pegawai, instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, instansi akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini. Proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut kinerja.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan straregis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Untuk dapat menjadi instansi yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka instansi dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai dan menciptakan kedisiplinan para Pegawai demi mencapai tujuan instansi.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, Pengembangan karir serta Motivasi, loyalitas, komitmen, dan Pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan Pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugasnya, di Kantor Kecamatan Alang-alang Lebar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai kurang memuaskan ini bisa dilihat dari hasil kerja yang kurang sempurna, kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target serta masih ada pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh kurang optimal bagi instansi,

Menurut (Hasibuan, 2011:69) Pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai yang dapat memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, maka instansi diharapkan memberikan informasi terkait masalah pengembangan karir pegawai, yang dapat membantu pegawai dalam perencanaan karir. Pengembangan karir yaitu

upaya pribadi pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, dimana pengembangan karir sangat penting bagi instansi yaitu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut (Sutrisno, 2012:122) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai, yang termasuk dalam aktualisasi diri yang dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai. Sedangkan menurut Sutanto (2003:43) dalam penelitiannya juga menyatakan, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir didalam suatu organisasi memberikan stimulus atau motivasi positif bagi para pegawainya untuk berprestasi lebih baik lagi, dengan harapan mereka akan dipromosikan.

Maka dari itu pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai serta motivasi. Pegawai adalah hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja instansi dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Karena setiap individu yang berada didalam instansi diharapkan dapat tercapai dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Motivasi berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Hal tersebut merupakan tantangan bagi para senior Manajer sebagai pihak yang langsung berhubungan dengan para Pegawai untuk menciptakan pekerja yang handal, agar kepercayaan dan kepuasan masyarakat dapat tercapai. Seorang atasan harus memiliki kemampuan memotivasi dan mempengaruhi para bawahannya dengan pengaruh yang

positif. Karena dalam instansi pemerintahan, kepercayaan dan kepuasan publik adalah hal yang sifatnya wajib untuk dicapai.

Masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana membuat pegawai menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat berkembang dan memotivasi pegawai lainya agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Tabel 1.1 dibawah ini mengenai hasil penilaian kinerja pegawai Kecamatan Alang-alang Lebar tahun 2017-2019.

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai Kecamatan Alang-alang Lebar

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	2017	2018	2019
		Nilai Capaian	Nilai Capaian	Nilai Capaian
Disiplin	10%	95	70	75
Tanggungjawab	10%	95	85	80
Kerjasama	5%	95	90	85
Kepemimpinan	5%	90	80	75
Prakarsa	5%	90	85	80
Kejujuran	5%	80	75	80
B. Hasil Kerja				
Kualitas kerja	20%	80	70	65
Kuantitas kerja	20%	75	70	70
Keterampilan kerja	20%	75	70	65
Jumlah	100%	86,1	77,2	75

Sumber : KPI (Key Performance Indicator) Kecamatan Alang-alang Lebar

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai Berdasarkan *KPI (Key Performance Indicator)* Kecamatan Alang-alang Lebar. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2017 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan yang drastis sehingga kinerja menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik. Masih adanya aspek kinerja pegawai yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi Kecamatan Alang-alang Lebar untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja pegawai.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Kecamatan Alang-alang Lebar nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut. Kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi didalam suatu organisasi. Jika dilihat dari tabel kinerja pegawai diatas pada dimensi hasil kerja pada indikator kuitas kerja dan indikator keterampilan kerja pegawai dengan nilai skor masih rendah dengan nilai capaian kinerja sebesar 65 untuk indikator di tahun 2019 dapat di simpulkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan pengembangan karir pegawai kurang di tingkatkan, dan kurang tranparan serta motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan sarana pendukung yang kurang memadai sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu.

Berkaitan dengan masalah tersebut maka peneliti ingin mencoba mencari kejelasan serta mendapatkan bukti empiris mengenai Kinerja Pegawai yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar**”.

1.2. Perumusan Masalah

Mengingat luasnya pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dari tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar?
- b. Apakah ada pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar?
- c. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan.:

- a. Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar

- b. Pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar.
- c. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, yang dapat menjadikan masukan membangun

- b. Manfaat bagi Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Alang-Alang Lebar tentang Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis dalam meningkatkan kualitas kerja dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado.e-jurnal EMBAH.vol 2
- Agusta, L. dan Sutanto, E.M., 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. AGORA, Vol. 1, No. 3.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi (2017) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Jakarta
- Arifin, A. Prihatini, and W. Widayanto, (2014) Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang). Semarang .e-jurnal EMBAH.vol 1 (4)
- Bintoro, Daryanto, 2015. Manajemen Penilaian KinerjaKaryawan, Yogyakarta : Gava Media,
- Donni Juni Priansa, 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien danProfesional, Bandung : Alfabeta,
- Gary Dessler. 2009. *Human Resource Management* Jilid 1 dan 2 Tenth Edition. PT. Indeks Indonesia
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PenerbitBumi Aksara.
- Hesti (2017) Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Enggal Subur Kertas. Jurnal Bisman vol.1 (2).jakarta
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- J.B. Wilson. 2011. *Planning for Excellence Performance (Merencanakan Kinerja Unggul Karyawan)*. Jakarta Penerbit PPM
- J.M. Ivancevich. 2013, et al, perilaku & Manajemen Organisasi, (Jakarta :Erlangga,).
- Kamal Mustafa, 2011. Diktat Perencanaan Sumber Daya Manusia
- Kamsrin Sa'i, DKK, 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, , Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Palembang
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

- Khairul Akhir Lubis (2008) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) .Medan. Jurnal DEDIKASI.
- M. Cenna., & Glen M. B. (2010). *Effective Public Relations*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama, Bandung, Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta, Salemba Empat.
- Melayu S.P. Hasibuan, 2008. *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara,)
- Muhammad Ikhlis Khan (2012) *The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*. *E journal.ResearchGATE*.
- Oivia Theodora, 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Oktavia Farida Asmono, 2015. pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta.Vol 1(4)
- R. Wayne Mondy oleh Bayu Airlangga, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana,)
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV. Mandar Maju
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sondang P Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Sulaiman, W.S.W., M.K. Almsafir, and Z.A. Ahmad. 2013. Job Performance : Relationship Between Competency and Attitude Towards Achieving Tnb's Vision. *Journal of Advanced Social Research* 3(1):1-11.
- Sutikno, M. 2012. *Belajar dan pembelajaran*. Lolistica, Lombok, Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaPenerbit Media Group.
- Suwanto, dan Donni Juni Prinsa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- T. Handoko, 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: .BPFE,)

Viethzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.