Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung

Oktaria Fatra, Maria Magdalena
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

ABSTRACT

State Civil Apparatus (ASN) as an element of the state apparatus is also implementing the administration of general administration and development administration serves as a powerful, effective, efficient and accountable government roadmap. On that basis, ASN is required to perform its duties professionally, responsibly, honestly and fairly and cleanly and free from corruption, collusion and nepotism through human resources development and development based on work performance and career system. In the study, the authors make independent variables consisting of career development (X1), job placement (X2) and motivation as (X3) while the dependent variable is employee performance (Y). of all variables are used multiple regression test. The results of the study illustrate that from testing t test conducted it can be concluded that the independent variables contained in the study have a significant and positive effect on the dependent variable. This means that the significant value of each variable has a value <0.05 . So that the improvement of work performance is influenced by career development, job placement and motivation.

Keyword; *Career Development, Job Placement, Motivation and Work Performace*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM aparatur (ASN) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Thoha (2008) menyatakan bahwa 'Pengembangan karier pegawai negeri sipil daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi'. Sehingga pengembangan karier erat hubungannya dengan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Kompetensi Jabatan Struktural PNS ditentukan bahwa kompetensi adalah

kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Pada Kantor Camat Kubung Kabupaten Solok untuk penempatan pegawai dalam jabatan belum menunjukkan keserasian antara jabatan, latar belakang pendidikan, dan kompetensi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia belum secara utuh memahami job description karena kurang fahaman pegawai terhadap Tugas Pokok dan Fungsinya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya,

sehingga sering terjadi secara kuantitatif, institusi pemerintah kelebihan personal namun secara kualitatif kekurangan personal yang memadai pada tiap bidang tugasnya.

Motivasidi dapat di lingkungan kantor camat kubung dari rekan kerja, atasan bahkan bisa juga dari bawahan ada juga berupa penghargaan dari pimpinan atas pekerjaan yang sangat memuaskan, berupa apresiasi yang disampaikan secara langsung oleh pimpinan , sehingga memicu semangat / motivasi pegawai lain untuk meningkat kinerja sehingga roda Pemerintahan berjalan dengan baik di Kecamatan Kubung. Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan prestasi kerja setiap pegawai, motivasi sangat penting dilakukan semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien sehingga terbentuk lah tenaga SDM yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja Pada Kantor Camat Kubung ?

2. Bagaimana pengaruh Penempatan Jabatan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Camat Kubung ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pada Kantor Camat Kubung?

KAJIAN TEORI

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier

Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitran interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

3. Penempatan Jabatan

Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu karyawan yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi karyawan yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan).

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya tentang tujuan penempatan diketahui bahwa dalam penempatan jabatan itu sendiri dari tugas dan tanggung jawab yang dibutuhkan dan kualifikasi serta persyaratan yang melekat pada pegawai. Maka dalam penelitian ini untuk mengukur penempatan jabatan adalah membandingkan kebutuhan-kebutuhan jabatan berupa tugas, tanggung jawab dan kualifikasi atau persyaratan yang melekat pada pegawai yang telah ditempatkan seperti pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik, pengalaman kerja. Dan uraian jabatan itu sendiri meliputi : identifikasi tugas, wewenang dan tanggung jawab.

4. Motivasi

Pengertian Motivasi Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai. Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka

mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008-170).

5. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Pengembangan Karier berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kubung. (1)

H2: Diduga Penempatan Jabatan berpengaruh Positif signifikan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kubung.(2)

H3: Diduga Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kinerja Pegawai pada kantor camat kubung(3)

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

2. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Kantor Camat Kubung berjumlah 35 Orang dimana pengambilan data ini dilakukan pada bulan Mei sampai Juli tahun 2017, yang berlokasi di Selayo Jln.Raya Solok-Padang.

3. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi (Agusty Ferdinand, 2007). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan dalam sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif sedikit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kubung yang berjumlah 35 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Penelitian

Data dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam bentuk kuisioner. Hal ini dilakukan untuk menghindari

kesalahpahaman dari responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dapat mempengaruhi keandalan dan validitas data. Pada prakteknya di lapangan ada sebagian kuisisioner yang dijawab langsung pada hari itu juga oleh responden, dan ada juga yang harus ditinggalkan karena alasan kesibukan responden dengan memberikan waktu paling lama tiga minggu dari waktu pemberian kuisisioner ke responden. Kuisisioner diantarkan dan dijemput langsung pada responden, adapun lama penyebaran kuisisioner sampai pada pengumpulan kembali kuisisioner yang disebarkan adalah dari tanggal 8 Januari 2018 sampai 19 Januari 2018.

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa jumlah responden sebanyak 35 orang. Total kuisisioner yang kembali sebanyak 30 buah atau 85,71%. Masing- masing kuisisioner berisi 24 item pertanyaan, yang terdiri dari 6 item pertanyaan untuk variabel pengembangan karier, 6 item pertanyaan untuk variabel penempatan jabatan, 6 item pertanyaan untuk variabel motivasi, dan 6 item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja.

2. Demografi Responden

Dari hasil penelitian dapat diketahui karakteristik responden pegawai kantor camat Kubung yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden tersebut disajikan dalam Tabel 4.2 sampai Tabel 4.5.

Berdasarkan dari pengelompokkan responden berdasarkan status pernikahan pada tabel 4.2 di atas ternyata didominasi oleh menikah. Dilihat dari kuisisioner diisi oleh 23 menikah atau 76,67 % dan selebihnya belum menikah. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa jumlah responden menikah yang menjadi sampel dalam penelitian ini jauh lebih besar daripada belum menikah

Berdasarkan dari pengelompokkan responden berdasarkan umur pada tabel 4.3 di atas ternyata didominasi oleh umur 31-35 Tahun. Dilihat dari kuisisioner diisi oleh umur 31-35 tahun atau 53,33 %, untuk umur 26-30 tahun hanya 4 responden atau 13,33%, untuk umur 36-40 tahun 7 responden atau 23,34% dan untuk umur >41 Tahun 3 responden atau 10% sedangkan untuk umur 20-25 tahun 0 responden atau 0% ini disebabkan responden tidak ada yang berumur dari range tersebut. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh umur 31-35 tahun.

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.4 di atas dapat ditemukan bahwa 19 responden atau 63,33% mempunyai pendidikan terakhir SMA, 11 responden atau 36,67% mempunyai pendidikan terakhir D3/S1, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh lulusan SMA diikuti dengan D3/S1.

Dari data pada Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 8 atau 26,67% responden yang diteliti telah bekerja pada posisi yang sama selama 1-5 tahun, 18 responden atau 60% responden yang diteliti telah bekerja pada posisi yang sama selama 6-10 tahun, dan 4 responden atau 13,33% responden yang diteliti telah bekerja pada posisi yang sama selama >10 tahun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan

masa kerja didominasi oleh 6-10 tahun masa kerja.

3. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas residual adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test, yang mana jika nilai $\text{asympt.sig (2-tailed)} > 0.05$ maka distribusi data dikatakan normal.

Dari Tabel 4.18, terlihat bahwa nilai $\text{asympt.sig (2-tailed)}$ menunjukkan nilai $>$ dari 0.05, yaitu 0.896. Dengan demikian data dapat dikatakan berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan *tolerance* > 0.1 . Variabel pengembangan karier (X_1) dengan nilai VIF 1.359, variabel penempatan jabatan (X_2) dengan nilai VIF 1.392, dan variabel motivasi (X_3) dengan nilai VIF 1.425. Pada variabel kapasitas pengembangan karier (X_1) dengan nilai *tolerance* 0,736, variabel penempatan jabatan (X_2) dengan nilai *tolerance* 0,719, dan variabel motivasi (X_3) dengan nilai *tolerance* 0,702. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel *independent* pada penelitian ini bebas multikol.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya

heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Gletser*. Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig} > 0.05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji ini, didapat nilai sig 0,141 untuk variabel X_1 , 0,884 untuk variabel X_2 , dan 0,395 untuk variabel X_3 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

6. Uji Regresi Berganda

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Koefisien regresi pengembangan karier bernilai positif yaitu 13,237. Hal ini berarti setiap peningkatan pengembangan karier sebesar satu satuan akan meningkatkan peningkatan prestasi kerja pegawai adalah 13,237 satuan dengan asumsi variabel lain selain pengembangan karier adalah tetap atau tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi penempatan jabatan bernilai positif yaitu 0,209. Hal ini berarti setiap peningkatan penempatan jabatan sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja adalah 0,209 satuan dengan asumsi variabel lain selain penempatan jabatan adalah tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu 0,247. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja adalah 0,247 satuan dengan asumsi variabel lain selain motivasi adalah tetap atau tidak mengalami perubahan.

7. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda, seperti dapat dilihat pada Tabel 4.22 Pengaruh secara bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} . Hipotesis diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 2,98. Nilai F_{hitung} adalah 18,297 sedangkan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$, yaitu $18,297 > 2,98$, dan $\text{sig} 0,000 < \alpha 0,05$.

8. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,7032. Untuk variabel pengembangan karier (X1) nilai t_{hitung} adalah 2,049 atau nilai sig adalah 0,045. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,049 > 1,7032$ atau nilai signifikansi $0,045 < \alpha 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X1 bernilai positif yaitu 0,209. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan pengembangan karier(X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,7032. Nilai t_{hitung} untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) adalah 2,667 atau nilai sig 0,010. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $2,667 > 1,7032$ atau nilai signifikansi $0,010 < \alpha 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan penempatan jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,7032. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengendalian intern akuntansi(X3) adalah 3,112 dan nilai sig adalah 0,03. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu $3,112 > 1,7032$ atau nilai signifikansi $0,03 < \alpha 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X3 bernilai positif yaitu 0,317. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t_{hitung} positif dan nilai signifikansi $0,03 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis kedua (H1) disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,045 (kecil dari $\alpha = 0,05$). Dari analisis regresi berganda terlihat bahwa peningkatan karier, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,209. Ini berarti bahwa hubungan antara

pengembangan karier serarah dengan prestasi kerja pegawai. Semakin meningkatnya pengembangan karier akan semakin baik pula prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H2) disimpulkan bahwa penempatan jabatan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,010 (kecil dari $\alpha = 0,05$). Ini berarti bahwa hubungan antara penempatan jabatan serarah dengan prestasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan jabatan dengan bijaksana dan flexisibel akan memberikan prestasi kerja yang semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H3) disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,003 (kecil dari $\alpha = 0,05$). Ini berarti bahwa hubungan antara motivasi serarah dengan prestasi kerja. Semakin banyaknya pegawai diberikan motivasi maka semakin baik prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN UCAPAN TERIMAKASIH

1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengembangan karier, penempatan jabatan, motivasi terhadap prestasi kerja pegawai yang dilakukan di Kator Camat Kubung adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karier dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai dengan melihat dari uji

hipotesis satu yaitu; $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yaitu $2,049 > 1,7032$ atau nilai signifikansi $0,045 < \alpha 0,05$.

2. Penempatan jabatan yang cocok berpengaruh prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan melihat uji t ; yang mana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yaitu $2,667 > 1,7032$ atau nilai signifikansi $0,010 < \alpha 0,05$
3. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan signifikan dan positif yang mana dapat diliha pada uji t sebagai berikut; $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, yaitu $3,112 > 1,7302$ atau nilai signifikansi $0,03 < \alpha 0,05$.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih untuk Bapak Febryandhie Ananda, SE.M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi Keuangan Perbankan dan Pembangunan Padang (STIE'' KBP''PADANG) beserta staf Pimpinan Pimpinan Karyawan dan Karyawati di STIE''KBP''Padang. Ibu Maria Magdalena,S,Pd.MM selaku pembimbing dalam penulisan sikripsi ini. Bapa dan ibu Dosen STIE''KBP''Padang yang telah membantu penulis selama menutut ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Tanggal 21 November 2003.
- Aderito Babo Soares. 2010. *Pengaruh Penempatan Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja*

- Bryan J. Dik. Adam M. Sargent and Michael F. Steger. 2008. Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development* 2008; 35; 23. DOI: 10.1177/0894845308317934
- Dona, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*.
- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurmak)*, 23-35.
- Felicia Dewi Wibowo. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang*. (eprints.undip.ac.id / 15596 / Felicia_Dewi_Wibowo.pdf)
- Sudarmanto R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Patton. Wendy and McMAhon. Mary.2006. *The Systems Theory Framework Of Career*
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. Academic Conference For Management 2.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- T. Murad. 2012. *Pengaruh Kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan*.
- Sugiono 2014 *Metode penelitian manajemen pendekatan kuantitatif kualitatif kombinasi penelitian Tindakan Penelitian*,

- Penelitian Evaluasi*. Bandung Alfabeta
- Sugiarto, (2003) *Teknik Sampling*
Penerbit : PT Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta
- Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten
Aceh Utara.
(www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdfthesis/2/1340982.pdf)
- Muhamad Burlan. 2008.
Pengaruh Pengembangan
Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Balai Karantina
Ikan Poloniadi Medan.
(repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4237/1/06000422.pdf)
- Marlius, D. RD Putra. (2018).
Strategi Pengembangan
Sulam Bayang. Jurnal
Benefita: Ekonomi
Pembangunan Manajemen
Bisnis Dan Akuntansi.
Volume 3. No. 2. Hal. 204-
218.
<http://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3494>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Dan
Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Kerja Sebagai
Variabel Intervening Pada
PT. Semen Padang.
<https://doi.org/10.17605/OJSF.IO/FYPQ9>.
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh
Konflik Dan Kejenuhan
Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. PLN
(Persero) Sektor
Pembangkitan Dan
Pengendalian
Pembangkitan Ombilin.
<https://doi.org/10.17605/OJSF.IO/DQZ3K>
- Mayliza, R. (2019). Kontribusi
Sistem Penghargaan Dan
Lingkungan Kerja
Terhadap Efektifitas Kerja
Pegawai Pada Kantor
Dinas Pendidikan Kota
Padang.
<https://doi.org/10.17605/OJSF.IO/VWZH3>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Dan
Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai, Dengan
Motivasi Kerja Sebagai
Variabel Intervening (Studi
Pada Dinas Pendidikan
Kabupaten Tanah Datar).
<https://doi.org/10.17605/OJSF.IO/JGPDN>
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S.
(2018). Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional, Dan
Lingkungan Kerja Non Fisik
Terhadap Perilaku Inovatif. JEBI
(Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Islam) 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S.
(2019). The Effect of
Transformational
Leadership and Non
Physical Work
Environment on Innovative
Behavior with Work
Motivation as a Mediation
For Employees of Tour
And Travel Companies In
West Sumatera. 2nd
Padang International
Conference on Education,
Economics, Business and
Accounting (PICEEBA-2
2018)
- Harsono. 2005. *Administrasi
Kepegawaian*. Alqaprint.
Jatinangor.

- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organizational behavior and management.*, (Singapore., McGraw-Hill., 2008).
- Laurie J. Mullins, *Management And Organization Behaviour* seventh Ed. (London : Prentice-Hall, Inc., 2005)
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rahmizal, M. (2018). Analysis of Indonesia Marine Fisheries with Economic Growth, Population and Effort Effectiveness. *European Journal of Engineering and Formal Sciences* 1 (1), 65-70
- Rahmizal, M. (2018). Pengaruh Pendapatan, Pendidikan, Kesehatan, Modal Sosial Dan Religiusitas Terhadap Kebahagiaan Individu Di Indonesia. Universitas Gadjah Mada
- Rahmizal, M. (2017). Analysis of Indonesia Marine Fisheries with Economic Growth, Population and Effort Effectiveness. *European Journal of Engineering and Formal Sciences* 1 (1), 17-22
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Divisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>