

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MANDE KABUPATEN CIANJUR

Syuryani Hasan

Dosen Kopertis Wilayah IV Dpk pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
STISIP Syamsul 'Ulum Sukabumi
Email : bayuaspro@yahoo.com

Factors Influencing Employees' Performance At Cimande Subdistrict Office, Cianjur

Abstract

Job career is a process undertaken by every individual by way of collecting information about values, preferences, skills, strengths, and weaknesses. It needs identification of career goal and the implementation of career strategies. Career management and development system can improve work motivation and commitment as there are positive correlations among career management, performance, attitudes, and participation. Support from organization leaders for the employees to actively participate in pursuing their own careers is crucial, without which employees find difficulties to carry out self-development. This shows career management highly influence employees' development, especially thorough career studies, career goal, and implementation of career strategies conducted by individuals so that they are motivated to develop themselves, which eventually shapes their performance. Training, motivation, and career path contribute 52.5% to the employees' performance at Cimande Subdistrict Office, and the rest 47.5% is influenced by other factors.

Key Words : Training, career, motivation and performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Era Globalisasi dunia ditandai dengan perkembangan yang cepat di segala bidang kegiatan. Globalisasi yang muncul merupakan *Global Competition, business, company and organization*.

Perubahan-perubahan yang terjadi sangat cepat didalam dunia kerja, yang saat ini menuntut kemampuan adopsi dan adaptasi pada keterampilan-keterampilan baru dan kapabilitas semua karyawan di setiap jenjang karir. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam meng-antisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

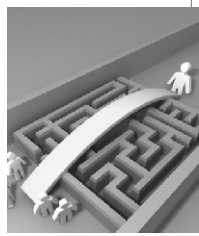
Betapa pun baiknya rencana karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya perkembangan karir yang sistematis dan terprogram dengan baik, keterlibatan kepegawaian dalam kaitannya dengan peningkatan SDM berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karier para personil di dalam organisasi tersebut, karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh organisasi secara keseluruhan

dan jika semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing, akan semakin baik hasilnya.

Manajemen berkepentingan dengan kinerja, mempertemukan dan menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan jangka pendek dengan kebutuhan jangka panjang. Sementara itu, karyawan berkepentingan untuk bersikap positif pada aktivitas kerja (kebutuhan jangka pendek) dan memikirkan identitas karir dan kemajuannya (kebutuhan jangka panjang). Manajer yang bertanggung jawab perlu meng-indentifikasikan hal-hal tersebut serta harus memiliki keterampilan dan mengelola, serta mempelajari untuk secara pasti menyesuaikan dengan strategi organisasi dalam jangka panjang.

Banyak karyawan skeptis akan kemampuan organisasi atau keinginan organisasi dalam memberikan kesempatan karir. Kebutuhan akan perubahan yang seharusnya terjadi di lingkungan karyawan, reorganisasi dan lambatnya kemajuan pada kenyataannya sangat dirasakan oleh pegawai. Hal ini akan membentuk persepsi atas perkembangan karir di suatu organisasi. Bila pegawai tidak memperoleh harapannya tentang kesempatan karir, maka mereka akan mengubah harapan dan prilakunya dalam menghadapi kesempatan yang tidak pasti. Semakin ketatnya kompetisi serta sedikit posisi yang tersedia, pegawai akan melihat kesempatan karir ini akan menjadi lebih fleksibel, kerisauan tersebut muncul karena organisasi tidak memiliki perencanaan





karir yang jelas, atau bahkan bidang pendidikan dan pelatihan pegawai, atau apalagi jika organisasi tidak memiliki program pengembangan. Tanpa ada usaha sistematis manajemen dalam mengubah sumber daya manusia, maka akan tertinggal dan organisasi semakin tidak kompetitif. Dalam hubungan ini perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan SDM di organisasi agar lebih meningkatkan pelayanan pada pegawai. Kegiatan pelayanan kepada pegawai diarahkan untuk memberikan informasi dan mengembangkan manajemen karir, mendukung pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan, sesuai dengan kebutuhan, sehingga akan memperbaiki komitmen dan motivasi pegawai.

Terdapat empat kelompok orang dalam suatu Organisasi yang berkepentingan dan terlibat dalam perencanaan karir para pegawai, yakni:

- a. Spesialis yang mengelola Sumber Daya Manusia.
- b. Para manajer.
- c. Pengawas dan
- d. Para pegawai yang bersangkutan.

Peran dasar kegiatan para spesialis yang mengelola personalia/kepegawaian dalam organisasi untuk dapat memastikan bahwa minat jangka panjang pegawai didorong keinginan merealisasikan potensinya secara penuh.

Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2008, Kedudukan, Tugas dan Wewenang Camat adalah sebagai berikut:

1. Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.
2. Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:
 - a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
 - b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
 - c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan per Undang-undangan.
 - d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
 - e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.

- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan atau Desa / kelurahan, dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

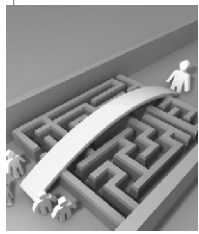
Camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek:

- a. Perizinan.
- b. Rekomendasi.
- c. Koordinasi.
- d. Pembinaan.
- e. Pengawasan.
- f. Fasilitasi.
- g. Penetapan.
- h. Penyelenggaraan dan
- i. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

Melihat padatnya serta keragaman tugas-tugas di kantor kecamatan, dalam kaitannya dengan pencapaian tugas SDM kantor kecamatan Mande yang berkualitas, maka peran manajemen SDM sangat penting. Aspek pelatihan dan Motivasi serta pengembangan karir dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, sesuai tujuan organisasi. Fokus motivasi kerja dapat menambah informasi tentang minat melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan. Sedangkan fokus pengembangan karir untuk menambah rencana pengembangan dan penetapan tujuan individual melalui kegiatan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen karir sangat berpengaruh dalam pengembangan pegawai, terutama eksplorasi karir, pengembangan tujuan karir, dan implementasi strategi karir yang dapat dilakukan oleh pegawai. Faktor lain yang menunjang keberhasilan ini adalah dukungan manajer untuk berkembang, usia dan posisi (jabatan pegawai).

Kegiatan-kegiatan seperti perencanaan personalia, penyaringan dan pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan karir, Kegiatan ini dapat digunakan untuk memuaskan kebutuhan baik organisasi maupun individu sehingga organisasi mendapatkan kinerja yang lebih baik bertanggung jawab dan karyawan mendapatkan suatu karir yang baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut akan diadakan penelitian mengenai proses manajemen karir dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai dan kinerjanya.



2. Rumusan Masalah

Mengingat sangat luasnya masalah yang dihadapi dan banyaknya faktor-faktor yang dapat berpengaruh, maka batasan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Pelatihan Pegawai Kantor Kecamatan Mande.
2. Bagaimana peran Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mande.
3. Bagaimana Peran Pengembangan Jenjang Karir pegawai Kantor Kecamatan Mande.
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur.

3. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui:

1. Seberapa besar peran Program Pelatihan Pegawai Kantor Kecamatan Mande.
2. Seberapa besar peran Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande.
3. Seberapa besar peran Jenjang Karir Pegawai Kantor Kecamatan Mande.
4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, Teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Malayu Hasibuan, 2007 – 69).

Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan pegawai bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, pegawai atau masyarakat sebagai pemakai jasa yang dihasilkan organisasi. Dengan pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas output semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang semakin baik.

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, biaya untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik

lagi. Dengan pengembangan, moral karyawan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik.

Dalam program pengembangan dan pelatihan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berlandaskan pada peningkatan efektivitas dan efisien kerja masing-masing pegawai pada jabatannya.

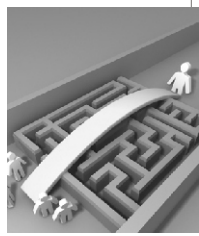
Jenis pelatihan dikelompokkan pada pelatihan secara informal dan secara formal. Pelatihan secara informal yakni pegawai atas keinginan dan usaha sendiri bahkan dengan biaya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur, mengikuti kursus-kursus atau pelatihan yang ada hubungannya dengan tugas-tugas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya, dan tentunya hal ini bermanfaat bagi Instansi karena prestasi kerjanya semakin baik. Sedangkan pelatihan secara formal yakni pegawai ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan instansi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan, hal ini dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau masa datang, yang sifat non karir atau peningkatan karir seorang pegawai.

Proses pelatihan, yaitu setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai, apakah sasaran pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) dan atau kecakapan dalam membuat konsep/rencana kerja (*conceptual skills*). Penetapan sasaran harus berdasarkan kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan.

2. Metode-metode Pelatihan

Metode-metode pelatihan ditetapkan oleh penanggung jawab yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pelatihan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Bagi pegawai tentunya yang perlu ditingkatkan adalah keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau *technical skills*. Sedangkan untuk Pimpinan diperlukan untuk





peningkatan kecakapan tau kemampuan memimpin dan pengambilan keputusan (*decision making*) atau (*managerial skills*) dan (*conceptual skills*).

Metode pelatihan terdiri atas :

1. Metode latihan atau *training*.
2. Metode pendidikan atau *education*

Latihan/*training* diberikan kepada pegawai operasional, sedangkan pendidikan/*education* diberikan kepada pegawai tingkat manajerial.

Metode latihan atau *Training*, tergantung kebutuhan pekerjaan dengan dasar pertimbangan waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dan latar belakang peserta, dan sebagainya.

3. Motivasi

Mengapa seseorang pemimpin harus melibatkan diri mendorong bawahannya untuk bisa bekerja secara lebih baik, atau apa yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu, yakni ada tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi yakni ;

- a. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan.
- b. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan.
- c. Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. (Amirullah, Haris Budiyono, 2004-217).

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. (Kreitner dan Kinicki -2000 dalam Amirullah, Haris Budiyono).

Teori Kebutuhan Maslow, Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya.. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain ;

- a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)
Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu pangan, sandang, papan dan seks. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
Kebutuhan akan terbebasnya dari bahaya fisik, rasa takut akan kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs*)
Sebagai Makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)
Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan apa yang di cita-citakannya.

Teori ERG (*Existence, Relatedness & Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Aldefer merevisi tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow seperti tersebut diatas menjadi 3 (tiga) Theory yang juga memberikan beberapa pemikiran baru yaitu :

1. Tingkatan kebutuhan Maslow menggambarkan pemenuhan kebutuhan secara bertahap yang kaku, maksudnya , kebutuhan pada tingkatan yang lebih bawah harus terpenuhi sebelum melangkah pada tingkatan yang lebih tinggi.
ERG Theory menyimpulkan bahwa jika lower order needs telah terpuaskan maka individu akan berusaha untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (higher order needs). Namun ERG Theory menyatakan bahwa kebutuhan -kebutuhan tersebut dapat muncul sebagai motivator pada waktu bersamaan. Seorang pegawai mungkin memenuhi kebutuhan untuk berkembang dengan baik, walau disamping kebutuhan lain Existence dan relatedness tidak terpuaskan.
2. Tingkatan kebutuhan dapat berbeda-beda tergantung pada faktor lingkungan seperti tingkat pendidikan, latar belakang keluarga, lingkungan atau budaya daerah yang bersangkutan.

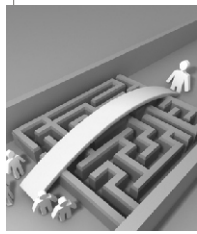
Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menjelaskan dampak penetapan tujuan secara spesifik terhadap motivasi. Penetapan tujuan merupakan pendorong dari motivasi kerja.

Tujuan juga menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dicapai, seberapa besar upaya yang akan dilakukan, dan sejauh mana usaha yang telah dilakukan oleh pegawai Penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi.

Tujuan yang sulit, ketika itu dapat diterima pegawai, akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan tujuan yang mudah. Tujuan yang spesifik dapat menjadi stimulator bagi individu.

Faktor penting yang erat kaitannya dengan penetapan tujuan adalah keikutsertaan pegawai dalam menentukan tujuan. Tujuan organisasi



biasanya diterjemahkan dalam bentuk tujuan-tujuan individu / target-target pekerjaan

Jika faktor-faktor seperti kemampuan dan penerimaan baik tujuan itu dikonstankan, kita dapat juga menyatakan bahwa semakin sulit tujuan itu, akan makin tinggi tingkat kinerjanya. Bagaimanapun adalah logis untuk untuk mengandaikan bahwa tujuan yang lebih mudah akan lebih besar kemungkinan untuk diterima baik. Tetapi sekali seorang pegawai menerima baik tugas yang sulit, ia akan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi sampai tugas itu dicapai, diturunkan, atau ditinggalkan. (Robbin 1996;209).

Orang akan melakukan dengan baik bila mereka memperoleh umpan balik mengenai betapa mereka maju ke arah tujuan. Karena umpan balik membantu mengidentifikasi penyimpangan antara apa yang telah mereka kerjakan dan apa yang ingin mereka kerjakan ; yaitu, umpan balik bertindak untuk memandu perilaku. Tetapi tidak semua umpan balik sama kuatnya. Umpan balik yang ditimbulkan sendiri, dimana karyawan itu mampu memantau kemajuan sendiri, telah ditunjukkan sebagai motivator yang lebih ampuh dari pada umpan balik yang ditimbulkan secara eksternal.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentoso, 1999;2).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai & Fawzi, 2005;15).

Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu organisasi bisnis atau social, dan pada priode tertentu, hasilnya dapat dinikmati oleh kelompok atau perusahaan tersebut. Pencapaian kinerja tergantung dari motivasi atau keinginan individu yang bersangkutan untuk mencapainya, disamping itu juga diperlukan faktor pendukung lain seperti kemampuan dan keterampilan.

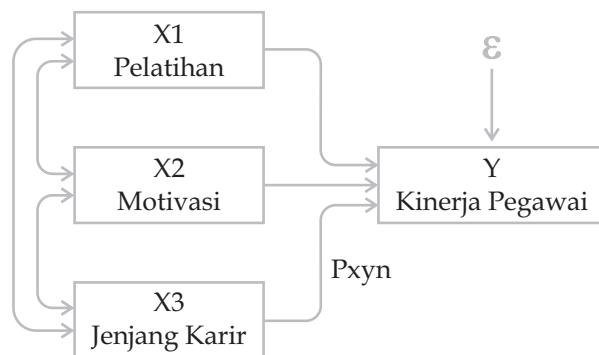
Kinerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan keikut sertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa, sebagai

produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Penghargaan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya dan dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kinerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan ke-ikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Penghargaan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya dan dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu sulit untuk dibantah bahwa hasil pekerja secara individual, berpengaruh besar terhadap organisasi (Nawawi 2003 ;97).

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yang digunakan adalah, penelitian descriptive dan verifikative , Penelitian descriptive merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian, yang terdiri dari pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Karir (X3 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan penelitian verifikative pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang



Gambar: 1
Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Jenjang karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal ini , P_{yx1} , P_{yx2} dan P_{yx3} , merupakan koefisien jalur. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan ke dalam regresi dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1} + P_{yx2} + P_{yx3} +$$

Keterangan :

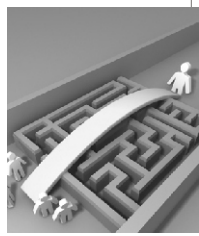
X1 = Variabel bebas Pelatihan.

X2 = Variabel bebas Motivasi

X3 = Variabel bebas Jenjang Karir

Y = Variabel Tergantung Kinerja Pegawai.





dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan (Arikunto, 1996:9).

Untuk menganalisis besarnya pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, dapat digambarkan sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.725(a)	.525	.471	1.40048

a Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Motivasi, Pelatihan

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

a. Pengaruh Variabel Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir secara gabungan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut:

Untuk melihat besarnya pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande Kab. Cianjur, menggunakan besaran R Square (r^2) yakni 0,525 berdasarkan hitungan Koefisiensi Determinasi (KD) anatara lain :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,525 \times 100\% \\ \text{KD} &= 52,5\%. \end{aligned}$$

Maka dengan demikian bahwa Pengaruh Pelatihan, Motivasi & Jenjang karir secara gabungan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande adalah sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh Faktor-Faktor lainnya.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis menggunakan F sebagaimana pada Tabel 1.

H0: Tidak Terdapat hubungan antara Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir dengan Kinerja Pegawai.

H1: Terdapat hubungan antara Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir dengan Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan F penelitian sebesar 18.824 > F tabel 2,98 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dimaksudkan terdapat hubungan linear antara Pelatihan, Motivasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande Kab. Cianjur, Yakni secara gabungan sebesar 52,5% mempengaruhi Kinerja Pegawai, dan Variabel lain dihitung $1-r^2$ atau $1-0,525 = 0,475$ atau sebesar 47,5%.

b. Untuk melihat besarnya pengaruh Variabel Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur secara parsial (sendiri-sendiri), digunakan uji T, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh, menggunakan angka Beta atau Standardized Coefficient pada Tabel 2.

H0: Tidak ada hubungan linier anatara Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

H1: Ada Hubungan linier antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai

b.1 Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel

Tabel 1. Anova(b)

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.472	3	18.824	95.97	0.000(a)
	Residual	50.995	26	1.961		
	Total	107.467	29			

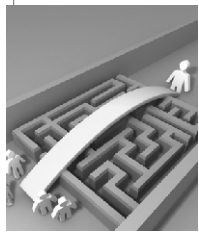
a Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Motivasi, Pelatihan

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2. Coefficient(a)

Model		Unstandarized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	std error	Beta		
1	Constant	2.822	1.993		1.416	.169
	Pelatihan	.209	.146	.280	1.434	.164
	Motivasi	.385	.136	.488	2.828	.009
	Jenjang Karir	.044	.119	.059	.367	.717

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai



diatas angka t penelitian sebesar 1,434 sedangkan taraf signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) diperoleh angka t tabel sebesar 2,048.

Kriteria uji hipotesis antara lain :

Jika t penelitian > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika t penelitian < t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 1,434 < t tabel sebesar 2,048 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara Pelatihan dan kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,280 atau 28%.

b.2 Hubungan Motivasi dan kinerja Pegawai.

Dari Hasil penghitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 2,828 > t tabel sebesar 2,048 maka H0 ditolak dan H1 diterima , artinya ada hubungan linier antara Motivasi dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Sistem Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,488 atau 48,8%.

b.3 Hubungan Jenjang Karir dan Kinerja Pegawai.

Dari Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka t penelitian sebesar 0,367 < t tabel sebesar 2,048 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada hubungan linier antara Jenjang Karir dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,059 atau 5,9% .

B. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur sebesar 0,280 atau 28%.
2. Pengaruh Variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, sebesar 0,488 atau 48,8%.
3. Pengaruh Variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, sebesar 0,059 atau 5,9%.
4. Pengaruh Variabel Pelatihan, Motivasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan Mande Kabupaten Cianjur, sebesar 0,525 atau 52,5 %.

5. Pengaruh Variabel-variabel lain di luar model analisis jalur ini sebesar 0,475 atau 47,5%.

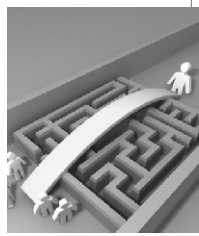
Saran :

1. Agar pelatihan lebih inovatif, dibuat metode pelatihan di luar tempat kerja yang mungkin diinginkan para pegawai, ceramah di ruang kelas, Video, dan latihan simulasi untuk mengantar informasi yang lebih spesifik, yang secara efektif untuk mengembangkan ketrampilan teknis dan pemecahan masalah.
2. Dalam memotivasi, pimpinan perlu menciptakan suasana tim di antara pegawai melalui konsultasi, pembagian tanggung jawab dan kontrol, dengan mengaitkan pekerjaan dengan tujuan organisasi serta membantu tim mengembangkan diri mereka dalam hal independensi, inisiatif dan tanggung jawab.
3. Pastikan orang-orang yang tepat akan tersedia untuk memenuhi persyaratan pengisian staf yang berubah-ubah, meningkatkan keanekaragaman angkatan kerja, memberikan pegawai dan penghargaan pekerjaan yang lebih realistis.

REFERENSI

- Amirullah dan Haris Budiyo, 2004 *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Abdurahmat Fathoni, 2006. *Organisasi dan Manajemen*, Rineke Cipta Jakarta.
- Bedjo Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*, Ghalia Jakarta.
- Burhanuddin A. Tayibnapi 1995 *Administrasi Kepegawaian suatu Tinjauan*, Rajawali Jakarta.
- Djarkasih, 1995. *Organisasi, Prilaku Struktur, Proses* Erlangga Jakarta.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2 BPFE Yogyakarta.
- Jonathan Sarwono, 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Malayu Hasibuan, 2007, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Moekijat, 1983. *Manajemen Kepegawaian*. CV. Manadar Maju Bandung.
- Nawawi, 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University press Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari 1995, *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi pertama. Yogyakarta; BPFE.
- Robbin, 1996, *Prilaku Organisasi*, edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo Jakarta.
- Rivai & Fawzi, Ahmad 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*, Raja Grafindo Jakarta.





- Soehartono, Irawan, 2000. *Metode Penelitian Sosial*. PT. Remaja Rosda Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta Bandung.
- Stanislaus Suyanto, 2006. *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Thoha, Miftah 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Undang - Undang RI No. 12 perubahan kedua atas Undang-undang No. 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah Tahun 2008 CV. Tamita Utama - Jakarta.

