

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Career Development* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 orang pegawai sebagai responden yaitu pada Kantor Bupati Solok. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Career Development* terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Career development* terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Bupati Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi kerja pada Kantor Bupati Solok. Kontribusi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,654 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel *Career Development*, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 65,4% sedangkan sisanya yaitu 34,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kontribusi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,683 yang artinya bahwa 68,3% variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel *Career Development*, Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Career Development*, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to test the effect of Career Development and Competence on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 60 employees as respondents, namely at the Solok Regent's Office. In this study, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool was used using Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that there was a positive and insignificant effect of Career Development on Work Motivation at the Solok Regent's Office. There was a positive and insignificant effect of Competence on Work Motivation at the Solok Regent's Office. There was a positive and insignificant effect of Career Development on Employee Performance at the Solok Regent's Office. There was a positive and insignificant effect of Competence on Employee Performance at the Solok Regent's Office. There was a positive and insignificant effect of Motivation on Employee Performance at the Solok Regent's Office. There was a positive and insignificant effect of Career development on Employee Performance through work motivation at the Solok Regent's Office. There is a positive and insignificant influence of Competence on Employee Performance through Work Motivation at the Solok Regent's Office. The contribution of the Employee Performance variable is 0.654 which can be interpreted that the magnitude of the influence of the Career Development, Competence and Work Motivation variables on Employee Performance is 65.4% while the remaining 34.6% is explained by other variables outside this study. The contribution of the Work Motivation variable is 0.683 which means that 68.3% of the Work Motivation variable is influenced by the Career Development, Competence variables, while the remaining 31.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Career Development, Competence, Employee Performance, Work Motivation*