

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PASARWAJO KABUPATEN BUTON

Dwi Agustyawati^{1*}, Husnah Katjina¹, Nuriani Baudin¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton Indonesia.
E-mail: *partyazh@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mempunyai Tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan, penentuan sampel mendapat hasil jumlah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana. Hasil data penelitian mengenai analisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji validitas yang diuji menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan bersifat valid dan riabel baik itu Pengembangan Karir atau Kinerja Pegawai. Kemudian berdasarkan hasil uji regresi sederhana, nilai constat sebesar 12.648, hal ini didapat peneliti setelah melakukan olah data menggunakan Aplikasi SPSS. Lain halnya dengan pengujian hipotesis secara persial terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pasarwajo. dari t hitung 5.864, t tabel 1.304 sedangkan signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,000. Maka perumusan hipotesis H1 diterima Ho ditolak. Dari uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R Square 0,475, besar nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 47,5% sedangkan untuk sisahnya 52,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the influence of Career Development on Employee Performance. This study uses a quantitative method. The population in this study consisted of 40 respondents, with the sample size of 40 respondents determined. Data collection methods used questionnaires and documentation instruments. The analysis method of this research uses simple linear analysis. The research data results regarding the analysis of the influence of career development on Employee Performance. From the validity test results, it was shown that the distributed questionnaires were valid and reliable, whether it was Career Development or Employee Performance. Then, based on the results of the simple regression test, the constant value is 12.648, this was obtained by the researcher after processing the data using the SPSS Application. Conversely, in the hypothesis testing, there is an influence of Career Development on the performance of employees in the Pasarwajo District Office. The t count is 5.864, t table is 1.304 while the significance is 0.00 which is smaller than 0.000. Thus, the formulation of hypothesis H1 is accepted, while Ho is rejected. From the coefficient of determination test (R²), it shows that the R Square value is 0.475, the value is large, then it can be concluded that the dependent variable (Employee Performance) is 47.5%, while the remaining 52.5% is influenced by other factors

Keywords: Career Development, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pengembangan karir dalam pekerjaan sangatlah penting, karena pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Banyak sekali pegawai yang menginginkan agar supaya karir dalam pekerjaan meningkat. Melalui pengembangan karir, instansi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan, karena semata-mata demi kepentingan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu pegawai diminta untuk memfokuskan diri dalam dunia pekerjaan dan hal ini membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran pengembangan karir tersebut. Dewangga Devid Harinda dkk (2021:13)

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Lijan Poltak Sinambela, (2016:08)

Menurut Sisilia Imaculata Seku, dan Struce Andriyani (2023:388) Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberi kesinambungan, ketentraman dan arti hidup seseorang. Program pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi akan sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugastugasnya (Muhlis, 2018:55).

Sedangkan menurut Anggito Dwi Romadhon (2023:3121) Pengembangan karir Pegawai yang meliputi penempatan kerja yang diberikan oleh manajemen di masing-masing area, pelatihan karyawan sering diprioritaskan untuk pegawai yang bergelar sarjana dibandingkan dengan karyawan yang hanya berpendidikan SMA. Pegawai yang sulit untuk mengembangkan karirnya, karena salah satu syaratnya adalah promosi, dimana promosi membutuhkan orang-orang yang bersekolah sampai perguruan tinggi. Kinerja karyawan akan naik seiring dengan pengembangan karir yang bagus dalam kepemilikan perusahaan.

Menurut Lusri & Siagian, (2017:7) Kinerja Pegawai ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Selanjutnya menurut Wardani, (2017:16). Kinerja pegawai juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan.

Berbeda dengan Mahesa dalam Winda Annisa Putri dan Agus Frianto (2019:03), menurutnya kinerja yakni suatu kemauan dari individu atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menyelesaikan tanggung jawab nya beserta hasil yang diinginkan.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat fenomena masalah di lokasi penelitian. Tentang kinerja pegawai yang tidak optimal. Terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai pada Camat Pasarwajo tidak mencapai tingkat optimal. Hal ini dapat terlihat dari rendahnya produktivitas, kurangnya motivasi, dan kurangnya inisiatif yang ditunjukkan oleh pegawai. Fenomena ini mencerminkan adanya kebutuhan pengembangan karir yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai

Terdapat masalah lain kurangnya peluang pengembangan karir, Pegawai di Camat Pasarwajo memiliki keterbatasan dalam peluang pengembangan karir mereka. Mereka mungkin tidak memiliki akses ke pelatihan, program pengembangan, atau kesempatan promosi yang cukup. Kurangnya peluang ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, serta menghambat kemajuan mereka dalam karir.

Dengan mempertimbangkan fenomena-fenomena di atas, penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Camat Pasarwajo menjadi penting. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pengembangan karir di lembaga tersebut.

Mengingat landasan masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pasarwajo Kabupaten Buton".

2. Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2017), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dan jika semua elemen diteliti, maka penelitian tersebut adalah penelitian populasi. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 40 tenaga kerja di Kantor Camat Pasarwajo. Arikunto juga menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi, dan dalam kasus populasi yang kurang dari 100, lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga, penelitian ini menggunakan 40 orang sebagai sampel, yang merupakan seluruh populasi tenaga kerja di Kantor Camat Pasarwajo.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh berupa angka untuk dianalisis lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2018), data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data kualitatif (berupa kata, ekspresi, atau gambar) dan data kuantitatif (berupa angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objek

penelitian, dan data sekunder, yang diambil dari literatur atau jurnal yang relevan untuk menyelesaikan masalah yang sedang diteliti.

Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah penelitian, digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu angket dan dokumentasi. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab. Sementara itu, dokumentasi merupakan pengumpulan data berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental yang berkaitan dengan objek penelitian, yang digunakan sebagai bahan pendukung dalam analisis.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2018:97) analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan antara satu variabel independent (X) dengan variable dependen (Y) untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Rumus regresi linear sederhana.

Uji Validasi dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau valid, yaitu apakah pertanyaan di dalamnya benar-benar mampu mengukur apa yang hendak diukur. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban terhadap pertanyaan kuesioner dari waktu ke waktu. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, menunjukkan bahwa jawaban responden stabil dan konsisten

Uji Asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T dan F mengasumsikan residual mengikuti distribusi normal, dan jika asumsi ini dilanggar, hasil uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel kecil (Ghozali, 2018). Selain itu, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$, H_0 ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

Uji Hipotesis

Uji T berfungsi untuk menguji makna atau arti koefisien regresi parsial dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, ttabel pada penelitian ini adalah sebesar 00. Dikatakan signifikan pada uji T apabila hasil

dari perhitungan thitung lebih besar dari ttabel dengan probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Variabel Tanggapan Responden

Hasil penilaian responden terhadap variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai terdiri dari lima pernyataan, masing-masing dengan nilai rata- rata:

Tabel 1. Variabel Pengembangan Karir

Jawaban Responden		STS	TS	KR	S	SS	Total	RataRata
Bobot		1	2	3	4	5		
X.1	F				21	19	40	4,47
	%				52.5	47.5	100%	
X.2	F		1		14	25	40	4,47
	%		2.5		35.0	62.5	100%	
X.3	F				20	20	40	4,5
	%				50.0	50.0	100%	
X.4	F		2		17	21	40	4,42
	%		5.0		42.5	52.5	100%	
X.5	F	1			18	21	40	4,45
	%	2.5			45.0	52.5	100%	
Total Keseluruhan								4,46

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 1, di atas diketahui dari 40 responden yang diteliti secara umum menjawab sangat setuju responden terhadap item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X) rata-rata 62.5%. Namun masih ada yang memberikan tanggapan tidak setuju dengan nilai persentase sebesar 5%. Secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X) dengan nilai skor rata-rata sebesar 4.46 hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap Pengembangan Karir di Kantor Camat Pasarwajo.

Tabel 2 Variabel Kinerja Pegawai

Jawaban Responden		STS	TS	KR	S	SS	Total	RataRata
Bobot		1	2	3	4	5		
Y.1	F				12	28	40	4,7
	%				3.0	70.0	100%	
Y.2	F				7	33	40	4,82
	%				17.5	82.5	100%	
Y.3	F			1	12	27	40	4,65
	%			2.5	30.0	67.5	100%	
Y.4	F			1	10	29	40	4,7
	%			2.5	25.0	72.5	100%	
Y.5	F			1	10	29	40	4,7
	%			2.5	25.0	72.5	100%	
Total Keseluruhan								4,71

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui dari 40 responden yang diteliti secara umum menjawab Sangat Setuju responden terhadap item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) rata-rata 82,5% namun masih ada yang memberikan tanggapan Kurang Setuju dengan nilai persentase sebesar 2.5%. Secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai skor rata-rata sebesar 4.71 hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang baik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pasarwajo

Pengujian Validitas

Uji validitas difungsi untuk mengukur valid atau tidaknya suatu yang digunakan sebagai data penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Agar mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuesioner maka diperlukan uji r_{tabel} dan r_{hitung} , apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan positif maka dapat dikatakan valid. Dengan menggunakan r_{tabel} sebesar 0.312. Maka hasil dari pengukuran uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	Correceted item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0.814	0.312	Valid
X.2	0.831	0.312	Valid
X.3	0.824	0.312	Valid
X.4	0.847	0.312	Valid
X.5	0.790	0.312	Valid

Sumber: data diolah 2024

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Correceted item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.666	0.312	Valid
Y.2	0.540	0.312	Valid
Y.3	0.771	0.312	Valid
Y.4	0.715	0.312	Valid
Y.5	0.657	0.312	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 dan 4, hasil uji validas diatas yang menggunakan SPSS dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan kuesioner bersifat valid. Hal ini karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena responden yang telah didapatkan oleh peneliti sebanyak 40 responden maka dengan menggunakan rumus $df = 40 - 2$ hasilnya adalah 38 dengan begitu r_{tabel} dalam penelitian sebesar 0.312.

Hasil Uji Reliabilitas

Relibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau reliabilitas atau dapat dikatakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60. Maka peneliti mendapatkan hasil uji sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Items	Keterangan
Pengembangan Karir	0.809	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.767	5	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9, Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Lalu untuk selanjutnya item setiap masing-masing konsep variabel tersebut sangat layak digunakan sebagai alat ukur persepsi yang baik terhadap Pengembangan Karir di Kantor Camat Pasarwajo.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Diketahui uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorav-Smirnov. Jika nilai uji Kolmogorav-Smirnov kurang atau sama dengan 0.05, maka residual tidak berdistribusi normal dan jika sebaliknya maka berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75941799
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.140
	Negative	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

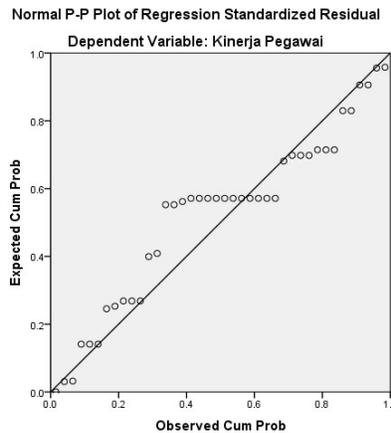
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6, hasil perhitungan SPSS, untuk variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai nilai Asymp sig. (2-tailed) adalah $149 > 0,05$, sehingga variabel tersebut dapat di anggap berdistribusi Normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P Plot



Berdasarkan gambar 1, diatas bahwa data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka kesimpulan uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

Uji t berfungsi untuk menguji makna atau arti koefisien regresi parsial dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 00. Dikatakan signifikan pada uji t apabila hasil dari perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%. Adapun penelitian ini t_{tabel} akan digunakan adalah 1.683 maka hasil dari uji t antara variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.648	1.870		6.765	.000
	Pengembangan Karir	.485	.083	.689	5.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 7, di atas hasil perhitungan variabel dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana maka dapat di susun dengan model sebagai berikut.

$$Y = 12.648 + 0.485 X$$

Hasil susunan model persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konststa dari uji regresi linear sederhana yang di uji menggunakan komputerisasi SPSS menunjukan bahwa konstanta variabel partisipasi bernilai sebesar 12.648
2. Hasil uji parsial dari variabel menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.864 > 1.304$), berati variabel independent (Pengembangan Karir) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan demikian uji hipotesis diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil uji koefisien dari hasil oleh data Komputerisasi SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.461	1.254

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4.12, di atas di atas menunjukan *bahwa output SPSS* terlihat bahwa nilai R yaitu sebesar 0689, (68,9%), dimana nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk variabel independen Pengembangan Karir dengan variabel dependen Kinerja Pegawai adalah kuat.

Diketahui bahwa angka koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai *R Square* persamaan regresi pertama sebesar 0,475 (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pengembangan Karir) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 47,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau dipengaruhi faktor lain.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor camat Pasarwajo. Penelitian dilakukan dengan menggunakan angket/kusioner sebagai

alat instrument pengumpulan data. Angket disebarikan kepada sampel peneliti sebanyak 40 responden, yang sebelumnya angket telah divalidasi.

Berdasarkan hasil data penelitian mengenai analisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji validitas yang diuji menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarikan bersifat valid dan riabel baik itu Pengembangan Karir atau Kinerja Pegawai. Kemudian berdasarkan hasil uji regresi sederhana, nilai *constat* sebesar 12.648, hal ini didapat peneliti setelah melakukan olah data menggunakan Aplikasi *SPPS 21*. Lain halnya dengan pengujian hipotesis secara persial terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pasarwajo. dari *t* hitung 5.864, *t* tabel 1.304 sedangkan signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,000. Maka perumusan hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak. Dari uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square 0,475, besar nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 47,5% sedangkan untuk sisahnya 52,5% dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisilia Imaculata Seku dan Struce Andriyani (2023) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis deskriptif pengembangan karier karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende berada pada kategori sangat baik. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende, artinya apabila pengembangan karier dilaksanakan dengan efektif maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Takdir, Rabihatun Idris, Muhlis Kanto, Andi Sadapotto, (2023) Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji dimana variabel Pengembangan Karir (X_1) menunjukkan Thitung sebesar 3,587 sementara itu nilai Ttabel = 1,658, maka Thitung > Ttabel dengan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji dimana Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan nilai Thitung = 2,180 dan nilai Ttabel = 1,658 maka nilai Thitung > Ttabel dengan nilai signifikansi yaitu $0.031 < 0.05$.

Penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh. Sutoro (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,616 satuan, jika Pengembangan Karir ditingkatkan satu satuan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 0,616, hal ini terlihat dari hasil persamaan regresi yaitu $Y=18,46 + 0,616X$ adapun kontribusi Pengembangan Karir 51,69 % sedangkan sisanya 48,31 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penguji hipotesis menunjukkan 10,322 lebih besar dari 1,661, maka di tolak dan diterima, terdapat

pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Finance.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil data penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji validitas yang diuji menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan bersifat valid dan riabel baik itu Pengembangan Karir atau Kinerja Pegawai. Kemudian berdasarkan hasil uji regresi sederhana, nilai constat sebesar 12.648, hal ini didapat peneliti setelah melakukan olah data menggunakan Aplikasi SPSS. Lain halnya dengan pengujian hipotesis secara persial terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pasarwajo. dari t hitung 5.864, t tabel 1.304 sedangkan signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,000. Maka perumusan hipotesis H1 diterima Ho ditolak.

Dari uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square 0,475, besar nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 47,5% sedangkan untuk sisahnya 52,5% dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket/kusioner sebagai alat instrument pengumpulan data. angket disebarkan kepada sampel peneliti sebanyak 40 responden, yang sebelumnya angket telah divalidasi.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberi beberapa saran yang dapat menjadi masukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai menjadi lebih baik. Bagi pemerintah di wilayah Kecamatan Pasarwajo. Penulis sangat berharap agar Pengembangan Karir baik di lingkungan kantor maupun disekitarnya terus ditingkatkan sehingga terus mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Bagi pegawai di Kantor Kecamatan Pasarwajo agar tetap menjaga kinerjanya dan dapat lebih meningkatkan pengembangan karir disetiap kinerjanya dapat memberikan pengaruh yang baik bagi individu, instansi daerah dan juga masyarakat.

Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap 52,5% dari kinerja pegawai yang belum terjelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Pertimbangkan untuk menambahkan variabel independen lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, seperti lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Ini dapat membantu meningkatkan nilai R^2 dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2017. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Anggito Dwi Romadhon. 2023. Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Mufida Fajar Utama. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 3120-3125.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arianty Nel, Rakhmad, Lubis A Ashal, Siswadi Yudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Medan: Perdana Publishing.
- Dewangga Devid Harinda, A. J. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *urnal Administrasi Publik* 7, 13-19.
- Fatimah, F. N. 2017. *Paduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Indah, Ed.) Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*.
- Fajar Nur'aini Df. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant: Bandung.
- Isyanto, Puji. (2013). Pengaruh perkembangan karir terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen*. 10(3). 15-24.
- Lusri, L., Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1*.
- Mondy, Wayne R and Judy Bandy Mondy. 2013. *Human Resource Management Twelfth Edition*, England: Pearson Education Limited.
- Muhlis, M. 2018. Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Nurjaman, Kadar 2014. *Manajemen Personalia*, Jawa barat: CV Pustaka Setia,
- Putri, Winda Annisa, and Agus Frianto. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik)." 7:2.
- Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT. Raja Grafindo, Persada,
- Robbins 2016 dalam Bintoro dan Daryanto *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun*

- Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sisilia Imaculata Seku, Struce. A. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (Sme'S)*, 387-395.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2019. *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wardani, N. K., & Suhermin. 2017. pengaruh kemampuan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan office PT. SMART Tbk. *ilmu dan riset manajemen*
- Wibowo 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.