



## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KOTA CIMAHI**

**Zeppy Zafar Sidik, Barkah Rosadi, Eviana Widiati**

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Bandung

### **Abstrak**

Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari pengembangan karier, yang mencakup perencanaan karier dan manajemen karier, baik secara bersamaan maupun secara terpisah, serta untuk mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi. Riset ini bersifat eksplanatori atau bertujuan untuk menguji hipotesis yang mengkaji hubungan antara pengembangan karier, terdiri dari perencanaan karier dan manajemen karier, dengan kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 44 karyawan tetap, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Uji F, uji t, dan uji dominan digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pengembangan karier, yang terdiri dari perencanaan karier dan manajemen karier, secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara terpisah, baik perencanaan karier maupun manajemen karier juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua faktor ini, perencanaan karier terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan nilai Adjusted R Square, dapat disimpulkan bahwa sekitar 16,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karier, yang mencakup perencanaan karier dan manajemen karier, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam Riset ini menjelaskan sisanya sebesar 83,5%.

**Kata Kunci:** Karir, Kinerja, Pegawai, Pengembangan, PUPR.

### **PENDAHULUAN**

Banyaknya industri yang bekerja dalam aspek yang serupa membuat tingkatan kompetitor jadi bertambah.

Kelebihan bersaing bisa berhasil bila industri mempunyai sumber daya manusia yang bermutu, profesional serta mempunyai kemampuan yang besar.

\*Correspondence Address : m.taufiqramadhan10@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i5.2023. 2867-2873

© 2023UM-Tapsel Press

Usaha tingkatkan mutu sumber daya manusia yang ikut serta dalam cara bidang usaha industri ialah salah satu usaha yang ditempuh oleh para pelakon bidang usaha buat penuhi desakan kemajuan era serta memenangkan pertandingan pada pasar garis besar. Salah satu metode buat memperoleh sumber daya manusia yang bersaing ialah dengan membuat pegawai mengetahui kemampuan yang mereka punya cocok dengan kemampuan mereka. Buat bisa membuat pegawai mengetahui kemampuan yang mereka punya, salah satu program yang bisa dicoba oleh industri ialah program pengembangan pekerjaan yang dengan cara terencana serta berkepanjangan. Program pengembangan pekerjaan ini ialah salah satu aktivitas yang bisa dicoba oleh industri, spesialnya unit sumber daya manusia, yang wajib dilaksanakan dengan cara berintegrasi dengan aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang lain. Sehubungan dengan itu, hingga tiap pegawai wajib diberi peluang buat meningkatkan pekerjaannya, ialah selaku perlengkapan buat memotivasi mereka supaya bisa bertumbuh lebih baik (Mujiati, 2013: 1).

Selaku Dinas yang sudah dibangun dengan bermacam kasus yang dialami semua faktor petugas, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi berusaha untuk melakukan kewajiban utama serta guna cocok bidang- bidang serta bagian yang terdapat di kepaniteraan Dinas PUPR Kota Cimahi alhasil bisa menggapai visi serta tujuan Dinas PUPR. Kalau dalam cara pendapatan visi serta tujuan Dinas PUPR Kota Cimahi, semua pengelola kebutuhan (stakeholders) di Kota Cimahi wajib mempunyai anggapan yang serupa serta bersinergi satu serupa lain dalam satu aturan kehidupan yang dayak serta serasi. Pengembangan pekerjaan menolong pendapatan tujuan industri serta tujuan manusia (Sudrajat, 2020: 73).

Dari ujung penglihatan pekerjaan, sesama pegawai yang sukses dengan kemampuan yang amat bagus setelah itu naik ke posisi kedudukan yang lebih besar, ini menunjukkan pendapatan tujuan industri serta tujuan manusia. Buat bisa menggapai pekerjaan yang di idamkan, salah satu aspek yang wajib dicermati oleh sumber daya manusia ialah kemampuan mereka, sebab kemampuan yang bagus diperlukan untuk menggapai tujuan pekerjaan. Tidak hanya itu, program pengembangan pekerjaan diharapkan bisa membuat sumber daya manusia merasa terpacu buat membuktikan kemampuan ataupun kemampuan terbaik mereka selaku upaya buat memperoleh kedudukan ataupun posisi yang mereka mau. Salah satu ilustrasi kenaikan kemampuan sehabis pengembangan pekerjaan di Dinas PUPR ialah lewat aplikasi wawasan terkini yang didapat oleh para karyawan dengan antusias buat menerapkannya dalam usaha menggapai kejelasan pekerjaan. Perihal ini berakibat pada kenaikan kemampuan pegawai. Ini membuktikan kalau dengan terdapatnya pengembangan pekerjaan, pegawai merasa percaya mengenai pekerjaan yang hendak dicapai di era yang hendak tiba, alhasil diajari dengan membagikan kemampuan yang maksimal (Munita, 2014: 13)

Tidak hanya tingkatkan kemampuan pegawai, pengembangan pekerjaan yang bagus pula bisa tingkatkan semangat kegiatan pegawai. Pemberian pengembangan pekerjaan pada pegawai, dengan cara langsung bisa membagikan dorongan pada pegawai dalam menuntaskan tugasnya. Dengan terdapatnya program pengembangan pekerjaan, bisa lebih tingkatkan desakan ataupun dorongan pada pegawai buat lebih berprestasi serta membagikan partisipasi yang maksimum pada industri. Namun fenomena yang terjadi ialah tidak sedikit setelah dilakukanya

pengembangan karir, tidak terdapat perubahan signifikan pada kinerja pegawai karena pegawai masih merasa kurangnya kepastian karir. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil Riset tentang “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi”.

Pengembangan karir ialah cara kenaikan keahlian kegiatan manusia yang digapai dalam bagan menggapai pekerjaan yang di idamkan bisa disimpulkan kalau pengembangan pekerjaan ialah sesuatu cara berkelanjutan yang dilewati manusia lewat upaya- upaya individu dalam bagan menciptakan tujuan pemograman pekerjaannya yang dicocokkan dengan situasi badan. Walaupun bagian pengelola sumber daya manusia bisa ikut berfungsi dalam aktivitas pengembangan itu, sebetulnya yang sangat bertanggung jawab ialah karyawan yang berhubungan sendiri, sebab dialah yang bersangkutan serta nanti yang hendak memetik serta menikmati hasilnya( Fattah, 2019: 4).

Dari satu perspektif, pekerjaan ialah serangkaian profesi yang dijalani semanusia sepanjang hidupnya yang diucap dengan pekerjaan adil. Sebaliknya dari perspektif lain, karir mencakup pergantian angka, tindakan, serta dorongan yang terjalin bersamaan dengan bertambahnya umur yang diucap dengan pekerjaan individual. Kedua perspektif ini menaruh fokus pada manusia. Keduanya pula menyangka kalau banyak manusia mempunyai kontrol atas nasibnya, alhasil mereka bisa menggunakan kesempatan buat mengoptimalkan kesuksesan serta kebahagiaan dari pekerjaan mereka( Sesaria, 2020: 16).

Sebaliknya kemampuan ialah perihal yang amat berarti serta wajib dicermati oleh semua manajemen, bagus pada kadar badan kecil ataupun besar. Hasil kegiatan yang digapai oleh badan

ataupun karyawan ialah wujud pertanggungjawaban pada badan serta khalayak. Kemampuan dalam melaksanakan gunanya tidak berdiri sendiri, melainkan senantiasa berkaitan dengan kebahagiaan kegiatan karyawan serta tingkatan besaran balasan yang diserahkan, dan dipengaruhi oleh keahlian, keahlian serta sifat- sifat individu( Jayakusumah, 2016: 8).

Riset terpaut yang awal dicoba oleh Tresnawati, dkk. pada tahun 2022 dengan kepala karangan Akibat Pengembangan Pekerjaan serta Pembinaan Karyawan kepada Kemampuan Karyawan( Sesuatu Riset pada Dinas Profesi Biasa Penyusunan Ruang serta Pertanahan Kabupaten Ciamis). Tujuan riset terpaut ialah buat mengenali gimana akibat pengembangan pekerjaan kepada kemampuan karyawan pada Dinas PUPR serta Pertanahan Kabupaten Ciamis, mengenali gimana akibat pembinaan karyawan kepada kemampuan karyawan pada Dinas PUPR serta Pertanahan Kabupaten Ciamis, mengenali gimana akibat pengembangan pekerjaan serta pembinaan karyawan kepada kemampuan karyawan pada Dinas PUPR serta Pertanahan Kabupaten Ciamis. Tata cara yang dipakai dalam riset terpaut ialah tata cara riset survei dengan pendekatan informasi kuantitatif. Dari hasil riset, bisa disimpulkan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi serta penting kepada kemampuan karyawan. Maksudnya bila pengembangan pekerjaan telah lumayan bagus hingga kemampuan karyawan hendak bertambah.

Riset terpaut yang kedua dicoba oleh Ifansyah Dwiyanto pada tahun 2018 dengan kepala karangan Akibat Pengembangan Pekerjaan kepada Kemampuan Karyawan Pada Dinas Pembelajaran Kultur Anak muda Serta Berolahraga Provinsi Gorontalo. Tujuan riset ini ialah buat mengenali akibat pengembangan pekerjaan kepada

kemampuan karyawan pada dinas pembelajaran kultur anak muda serta berolahraga Provinsi Gorontalo. Riset ini memakai tata cara kuantitatif dengan menggunakan metode sampling analitis buat memastikan besaran ilustrasi. Dari hasil riset ini bisa disimpulkan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi kepada kemampuan karyawan pada dinas pembelajaran kultur anak muda serta berolahraga Provinsi Gorontalo.

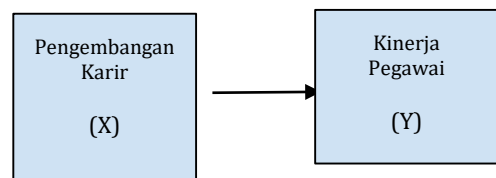
Berdasarkan kedua Riset terkait diatas, terdapat persamaan dan perbedaan antara Riset tersebut dengan Riset yang tengah dilakukan. Persamaan dari Riset terkait dengan Riset ini terdapat pada metode Riset yang sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan pada Riset terkait dengan Riset saat ini ada pada lokus Riset serta objek juga subjek dari Riset.

**Kerangka Berpikir**

Banyaknya industri yang bekerja dalam aspek yang serupa membuat tingkatan kompetitor jadi bertambah, kelebihan bersaing bisa berhasil bila industri mempunyai sumber daya manusia yang bermutu, profesional serta mempunyai kemampuan yang besar. Salah satu metode buat memperoleh sumber daya manusia yang bersaing ialah dengan membuat pegawai mengetahui kemampuan yang mereka punya cocok dengan kemampuan mereka. Arti Pengembangan Pekerjaan ialah sesuatu usaha yang dilaksanakan tiap karyawan ataupun badan buat melajukan dirinya supaya melakukan yang maksimal dalam berbakti serta tingkatan keahlian atau keahlian pada penerapan kewajiban utama serta guna badan keuntungan serta non keuntungan dan semua profesi. Bagi Busro (2018: 161) terdapat 3 format pengembangan pekerjaan, ialah kejelasan pekerjaan (ekskalasi pengkat, peluang jadi kepala, peluang mendiami kedudukan), kedia

pengembangan diri (peluang menjajaki bermacam penataran pembibitan, peluang meneruskan pembelajaran, peluang menjajaki kolokium, peluang mengikutu bimbingan), ketiga koreksi kualitas kemampuan (kenaikan disiplin diri, ketaatan, kenaikan semangat)

Buat bisa menggapai pekerjaan yang di idamkan, salah satu aspek yang butuh sumber daya manusia cermati ialah kemampuan mereka, sebab buat bisa menggapai tujuan pekerjaan mereka diperlukan kemampuan yang bagus, tidak hanya itu program pengembangan pekerjaan diharapkan bisa membuat sumber daya manusia merasa terpacu buat membuktikan kemampuan ataupun kemampuan terbaik mereka selaku upaya buat memperoleh kedudukan ataupun posisi yang mereka mau. pengembangan pekerjaan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Bagi Robbins (2006) dalam Mangkunegara (2017: 75) mengemukakan kalau format serta penanda kemampuan bisa diukur ialah selaku selanjutnya, yatu mutu kegiatan (Kerapihan, Akurasi, Hasil kegiatan), jumlah kegiatan( Kecekatan serta Keahlian), Tanggung jawab (hasil kegiatan serta mengutip ketetapan), kerjasama (hubungan kerjasama serta kedamaian), inisiatif (keahlian menanggulangi permasalahan)



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis Riset**

H1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

**METODE RISET**

Riset ini menggunakan metode explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek Riset ini ialah Dinas PUPR Kota Cimahi. Populasi yang dipilih ialah seluruh karyawan Dinas PUPR Kota Cimahi. Metode sampling yang dipakai ialah random sampling, yang memilah ilustrasi dengan cara random dari populasi. Jumlah ilustrasi yang dipakai dalam riset ini ialah 44 ilustrasi, dengan tingkatan kesalahan sebesar 5% bersumber pada metode slovin. Tipe& Metode Pengumpulan Informasi Riset ini memakai 2 sumber informasi, ialah informasi pokok serta informasi inferior. Metode mengakulasi data ataupun informasi dalam riset ini dengan metode memilah angket buat mendapatkan informasi pokok. Sebaliknya informasi inferior didapat lewat pemilihan dengan metode mengakulasi data yang berawal dari harian objektif, riset terdahulu serta postingan yang diakses lewat internet dan membaca sebagian literatur yang relevan dengan poin riset.

Variabel yang diawasi pada riset ini ialah: Dalam riset ini yang jadi variabel bebas ialah format Pengembangan Karir yang terdiri dari pemograman karir (X1) serta manajemen karir (X2). Bagi Sulistyani serta Rosidah( 2009) pengembangan karir terdiri dari 2 cara karakter ialah: (1) Pemograman Karir serta (2) Manajemen Karir.

Dalam riset ini yang jadi variabel terbatas ialah kemampuan pegawai (Y). Bagi Dharma (2003) Penanda buat mengukur kemampuan pegawai dengan cara manusia terdapat 3 indikator, ialah: 1) mutu, (2) jumlah, serta (3) akurasi durasi.

Tata cara serta metode analisa informasi yang digunakan buat mencoba instrumen riset ialah percobaan keabsahan serta percobaan reliabilitas.

Teknis analisa informasi yang dipakai ialah percobaan analisa regresi linear berganda serta percobaan anggapan. Saat sebelum dicoba percobaan analisa regresi linear berganda, hingga periset memakai percobaan anggapan klasik yang terdiri dari percobaan normalitas, percobaan heteroskedastisitas, percobaan multikolinearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam Riset ini, digunakan uji validitas yang disebut uji validitas butir. Sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Umar (2005), prosedur uji signifikansi digunakan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel dan memiliki nilai positif, maka butir, pertanyaan, atau indikator tersebut dianggap valid.

**Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 <sup>a</sup>	.165	.144	4.726

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Semakin mendekati angka 1, semakin baik reliabilitas instrumen Riset tersebut. Ketika nilai reliabilitas instrumen berada di atas angka tertentu, ini mengindikasikan bahwa tingkat reliabilitas instrumen Riset telah mencapai tingkat yang memadai, karena mendekati 1 (satu) atau > 0,60.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menilai apakah terdapat hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai, dilakukan analisis korelasi menggunakan metode korelasi product moment. Hasil perhitungan menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,406, sementara Koefisien rtabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,165$

atau sekitar 16,5% (dibulatkan menjadi 20%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh dari pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Untuk

mengukur sejauh mana pengaruh tersebut, kita dapat merujuk pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yang disajikan dalam Sugiyono (2006) seperti berikut:

**Tabel 2. Pengujian Hipotesis**

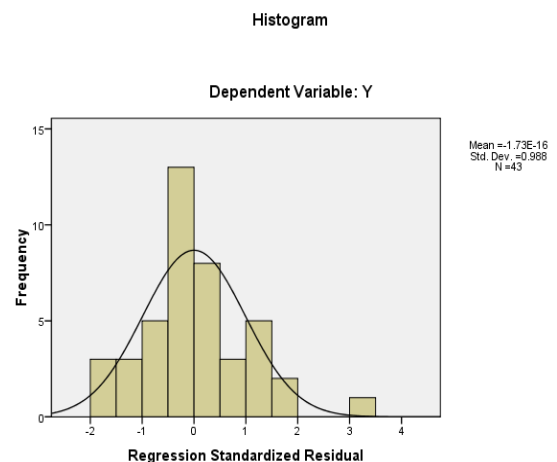
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.871	4.518		6.390	.000
	X	.326	.115	.406	2.844	.007

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan, didapatkan persamaan  $Y = 28,871 + 0,326 X$ , yang menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi memiliki tingkat kekuatan yang kuat. Selanjutnya, untuk menilai sejauh mana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai, akan dilakukan uji determinasi. Hasil koefisien determinasi ialah sebesar 0,165 atau 16,5%, yang mengindikasikan bahwa sekitar 83,5% variabilitas dalam variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (pengembangan karier), atau dengan kata lain, kontribusi variabel X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) ialah sekitar 83,5%. Sisanya, sekitar 16,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki, seperti kebijakan penggajian, pengawasan, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, nilai koefisien korelasi product moment ( $r$ ) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t, dan hasilnya ialah 2,844. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar 6,390. Dalam hal ini,  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $2,844 < 6,390$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  (hipotesis

nol) ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2. Grafik Histogram**

Grafik Histogram yang mengolah hasil uji menunjukkan sebaran data pada keseluruhan kurva normal, maka bisa dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal. Di sisi lain hasil uji yang memakai P-Plot memperlihatkan data yang mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal.

**KESIMPULAN**

Pengembangan karier, yang mencakup perencanaan karier dan manajemen karier, memiliki pengaruh

yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi. Dengan kata lain, semakin baik program pengembangan karier, semakin meningkat kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi.

Riset ini juga menyatakan bahwa perencanaan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi. Selain itu, manajemen karier juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi. Namun, dari kedua aspek pengembangan karier tersebut, perencanaan karier terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Cimahi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Prenadameidia Group.

Dwiyanto, I. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga. (Skripsi, Universitas Negeri Gorontalo).

Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*,2(2).

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mujiati, N. W. (2013). Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif (Skripsi, Udayana University).

Sudrajat, I. M. (2020). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Sentra Industri Keripik Singkong Pedas Cimahi. (Skripsi, Universitas Komputer Indonesia).

Munita, A. F. P. W. P. (2014). Hubungan Pengembangan Karir Dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif

Kasim Riau).

Sesaria, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Dynaplast Cibitung (DP04). (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Tresnawati, T., Darna, N., & Setianingsih, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis).