

## **Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pengembangan Karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang**

**Yurri Apriana Rudiansyah<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

yuriapriana1999@gmail.com

Solehudin@unsika.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of employee performance on the career development of the Public Works Service and Karawang regency spatial planning. This type of research is quantitative research with descriptive and verification research methods. The sample in this study was 175. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The analysis model in this study uses a multiple linear regression analysis model. The results of the study show that there is an influence between employee performance on the career development of the Public Works Office and spatial planning of the Karawang regency.*

**Keywords:** *Competency, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 175. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang..

**Kata Kunci:** *Kinerja pegawai; Pengembangan karir*

### **PENDAHULUAN**

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. (J.F Najoo et. al. 2018)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014). Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016).

Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat di produksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. (Agustina Indriyani, 2014) Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Hartatik, 2014:89).

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Seseorang yang bekerja dalam instansi pemerintah, harus melaksanakan kegiatan pendidikan kedinasan melalui pelatihan diklat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai kepemimpinan bagi pegawai dinas tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan penelitian kuantitatif yaitu dengan menganalisis angka-angka yang diperoleh dari hasil survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara umum.

Analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian terkait pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Analisis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan bidang ilmu manajemen. Bidang manajemen yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia. Judul penelitian adalah Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Alat analisis penelitian ini menggunakan *software* SPSS for Windows. Pada penelitian ini populasinya berasal dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, yang berjumlah 313 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 175 responden diambil dengan menggunakan rumus Solvin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melakukan strata yang ada dalam populasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *variable* kinerja pegawai terhadap pengembangan karir. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.571	2.332		6.923	.000
	Kinerja pegawai	.674	.003	.719	6.693	.000
a. <i>Dependent Variable: Employee_Performance</i>						

Source: Data Processing, 2022

$$Y = 9,571 + 0,674 + e$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan apabila variabel kinerja pegawai bernilai 0, maka nilai variabel pengembangan karir memiliki bobot 9,571. Sedangkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kinerja pegawai maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,674.

### Analisis Korelasi Berganda

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara kinerja pegawai dan pengembangan karir dengan menggunakan output dari *software* SPSS for Windows versi 22 pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Korelasi Kinerja Pegawai dan Pengembangan Karir

<i>Correlations</i>			
		Kinerja pegawai	Pengembangan Karir
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	175	175

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Dianlisis, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa koefisien korelasi antara kinerja pegawai dan pengembangan karir adalah 0,657 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara kinerja pegawai dan pengembangan karir termasuk ke dalam kategori sedang karena terdapat pada interval koefisien 0,90 – 1.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 <sup>a</sup>	.326	.314	5.010

a. Predictors: (Constant), Kinerja pegawai  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas juga menunjukkan bahwa nilai RSquare sebesar 0,326 yang artinya besarnya variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir bernilai sebesar 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. Apabila variabel kinerja pegawai bernilai 0, maka nilai variabel pengembangan karir memiliki bobot 9,571. Sedangkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel kinerja pegawai maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,674 hal mengartikan adanya peningkatan pengembangan karir jika kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. berjalan dengan baik. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dan pengembangan karir termasuk ke dalam kategori sedang. Besarnya pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. adalah 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Ramli (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Besarnya pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. adalah 32,6%, sedangkan sisanya 67,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini maka sebaiknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.. lebih memperhatikan kinerja pegawai lintas intansi dan melakukan perbaikan kualitas pekerjaan untuk meningkatkan pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016). "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan". Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Jecqueline Fritzie Najooan Lyndon R. J. Pangemanan Ellen G. Tangkere. (2018). "Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Pengembangan karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa". "Agri-Sosio Ekonomi Unsrat". Vol.14 No.1
- Kaengke, A. S., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). "Manajemen. Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik". Depok: PT Rajagrafindo Persada