

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Riska Sri Pertiwi Ho¹⁾, Syamsul Hadi²⁾, Henny Welsa³⁾

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa,
Kota Yogyakarta^{1,2,3)}
e-mail: Syamsul.hadi@ustjogjs.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada SMK Mutiara Bangsa Reok. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif, data dikumpulkan dari survei dan wawancara dengan pegawai. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif dan terencana secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di SMK Mutiara Bangsa sebanyak 35 orang. Responden dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi atau yang dikenal dengan Teknik sensus. Setelah instrument penelitian disusun, maka dilakukan uji coba instrument dengan menggunakan SPSS versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengolahan dan analisis data menggunakan Partial Least Square (pls) inferential metode SEM berbasis varian menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3 yang melalui 3 tahapan pengujian yaitu uji indikator, uji model fit, dan uji hipotesis.

Kata Kunci : pengembangan karir, kinerja pegawai

Abstrack

This study aims to research the influence of career development on employee performance at SMK Mutiara Bangsa Reok. This study uses a quantitative research design with a survey method through a questionnaire. Through qualitative and quantitative approaches, data is collected from surveys and interviews with employees. The results show that effective career development and planning significantly contribute to improving employee performance. This study uses a quantitative method with a population of all employees working at SMK Mutiara Bangsa as many as 35 people. Respondents in this study used the entire population or known as the census technique. After the research instrument was prepared, an instrument test was carried out using SPSS version 22 which consisted of a validity test and a reliability test. The validity test is carried out by correlating the item score with the total score of the item. Data processing and analysis using Partial Least Square (pls) inferential SEM method based on variants using SmartPLS software version 3 which goes through 3 stages of testing, namely indicator test, fit model test, and hypothesis test.

Key Word : development career, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka agar dapat mencapai tujuan strategis. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karirnya cenderung lebih termotivasi, memiliki

kepuasan kerja yang tinggi, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Pengembangan karir mencakup berbagai inisiatif, seperti program pelatihan, mentoring, kesempatan untuk mendapatkan promosi, dan pengembangan keterampilan. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam program-program ini biasanya mengalami peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efisien. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amalia dkk., 2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di SMK Mutiara Bangsa Reok. Dengan menganalisis hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bahwa pengembangan karir yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi secara keseluruhan.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dimana individu mengevaluasi dan merencanakan karir dengan tujuan mencapai kepuasan dan kesuksesan profesional. Salah satu teori yang digunakan untuk memahami dan mengembangkan *development career* adalah Teori Pengembangan Karir Super yang dikemukakan oleh Donald Super. Ia mengemukakan bahwa karir seseorang berkembang melalui beberapa tahap, mulai dari eksplorasi, pertumbuhan, pemantapan, hingga tahap peeliharaan dan penurunan. Setiap tahap tersebut memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri yang perlu dihadapi oleh individu.

Menurut Balbed & Sintaasih, (2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sementara itu menurut Amalia dkk., (2023) pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya.

Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di Perusahaan (Manu dkk., 2022).

Di era VUCA (volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambigu), terdapat banyak peluang untuk pengembangan karir individu tetapi juga lebih banyak tantangan dan tekanan (Bui & Krajcsák, 2024). Seiring berkembangnya waktu, manusia mengalami perkembangan dimana perubahan terjadi secara signifikan dalam hal teknologi dan banyak hal yang tidak bias diprediksi oleh manusia (Зінюк dkk., 2022).

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian (Boamah dkk., 2023).

b. Kinerja Pegawai

Kajian teori kinerja pegawai yang digunakan adalah teori penetapan tujuan. Penjelasan ini akan membahas bagaimana menetapkan tujuan yang jelas dan terukur agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Konsep ini menggaris bawahi bahwa penentuan tujuan yang jelas dan menantang, apabila diterima dan dipahami individu dapat meningkatkan produktivitas.

Elemen-elemen kunci dalam teori ini meliputi kejelasan tingkat kesulitan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Kejelasan merujuk pada kebutuhan tujuan yang spesifik dan mudah dimengerti. Tingkat kesulitan menandakan bahwa tujuan harus menantang demi membangkitkan motivasi, namun tetap layak dicapai (Balbed & Sintaasih, 2019).

Sejumlah penelitian yang mendukung teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa individu yang menetapkan tujuan yang jelas dan menantang cenderung menunjukkan kinerja yang superior dibandingkan dengan individu yang menetapkan tujuan yang kabur atau terlalu mudah (Thaller dkk., 2024). Sebagai contoh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Margarita Ekadjaja, 2020), disimpulkan bahwa penentuan tujuan yang spesifik dan menantang secara signifikan meningkatkan kinerja dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau mudah.

Menurut Azzahra & Siregar, (2024) kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Azzahra & Siregar, 2024) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lainnya mengenai kinerja yakni oleh (Balbed & Sintaasih, 2019), kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Sitorus & Purwanto, (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

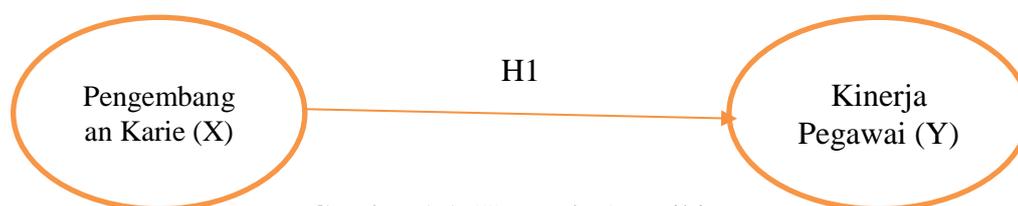
c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Program pengembangan karir yang efektif membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja mereka “Pengembangan karir yang efektif meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai yang berdampak positif pada kinerja kerja” (Thaller dkk., 2024).

Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai melihat bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. “Kesempatan pengembangan karir meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja” (Balbed & Sintaasih, 2019). Program pengembangan karir yang baik meningkatkan retensi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih setia pada organisasi dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. “Pengembangan karir yang berkelanjutan meningkatkan retensi dan loyalitas pegawai yang berdampak positif pada

kinerja”. Dengan adanya program pengembangan, pegawai cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, yang berarti lebih sedikit waktu dan sumber daya yang dihabiskan untuk merekrut dan melatih pegawai baru. “Development career yang efektif mengurangi turnover, memungkinkan pegawai untuk berkontribusi lebih lama dan lebih produktif” (Amalia dkk., 2023).

Pengembangan karir juga mencakup pengembangan kepemimpinan, yang penting untuk kinerja jangka Panjang organisasi. Pemimpin yang berkembang dari dalam organisasi yang meningkatkan efektivitas mereka. “Pengembangan karir yang mencakup pelatihan kepemimpinan memperkuat kapasitas kepemimpinan internal, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi” (Manu dkk., 2022). Dari hasil penelitian tersebut maka hipotesis H1 dapat diajukan yaitu pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1.1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di SMK Mutiara Bangsa sebanyak 35 orang. Responden dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi atau yang dikenal dengan Teknik sensus. Pemilihan SMK Mutiara Bangsa sebagai Subjek Penelitian ini karena mudah untuk mendapatkan data, bersifat inklusif, dan hasilnya bermanfaat bagi organisasi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. instrumen diberikan secara langsung kepada karyawan. Kuesioner penelitian ini menggunakan Teknik penskalaan dengan skala likert dari 1 samapai 5.

Setelah instrument penelitian disusun, maka dilakukan uji coba instrument dengan menggunakan SSPS versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/ Pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikansi terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas, menggunakan Teknik analisis korelasi bivariate pearson. Dinyatakan signifikansi jika nilai sig. dua sisi dibawah 0,05 — atau nilai pearson correlation (r hitung) diatas r table. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha (Cronbach's) dengan taraf signifikansi 0,05. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha > nilai r moment. Menurut Sekaran, (1992) reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai alpha kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pengolahan dan analisis data menggunakan Partial Least Square (pls) inferential metode SEM berbasis varian menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3 yang melalui 3 tahapan pengujian yaitu uji indikator, uji model fit, dan uji hipotesis.

Uji indikator

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksinya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.

Discriminant Validity yang diukur dari cross loading antara indicator dengan konstraknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indicator dengan konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk lain.

Konstruk dinyatakan reliabel apabila composite reliability memiliki nilai diatas 0,70.

Uji Model Fit

Hasil uji model fit menghasilkan estimasi dengan penjelasan seperti pada table berikut ini.

Fit Summary	Estimated	Penjelasan dan Kriteria
SRMR	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah di eksekusi PLS Algorithm	<i>Standardized Root Mean Square Residual (RMSR)</i> adalah ukuran nilai absolut rata-rata residu kovarians, berdasarkan transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks korelasi. Menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan sebagai ukuran mutlak kriteria (model) yang sesuai. Nilai kurang dari 0,10 dianggap sesuai (Henseler et al., 2014) adalah merupakan <i>goodness of fit measure</i> untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari <i>misspecification model</i> .

Uji Hipotesis

Pada metode PLS, nilai signifikansi (P-value) dan nilai t-tabel menentukan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Parameter nilai koefisien dan nilai signifikansi t-statistik dapat dilihat pada SmartPLS untuk menentukan nilai. Menurut kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis, H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai signifikansi t-statistik $> 1,96$ dan nilai $P < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data deskripsi responden memberikan informasi langsung tentang kondisi responden yang menjadi subjek penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa klasifikasi yaitu jenis kelamin, usia, jabatan fungsional dan masa kerja.

Hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini disajikan pada berikut ini :

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	48,6%
Perempuan	18	51,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

Hasil klasifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	20	52,7%
31 – 40 tahun	14	35,5%
41 – 50 tahun	1	11,8%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dan populasi penelitian, responden paling banyak berusia 20-30 tahun.

Hasil klasifikasi responden berdasarkan jabatan fungsional dalam penelitiannya disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

Kategori	Jumlah	Persentase
Kepala Sekolah	1	2,4%
Guru	26	77,3%
Pegawai TU	8	20,3%
Total	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dan populasi penelitian, responden paling banyak menjabat sebagai guru.

Hasil klasifikasi responden berdasarkan masa kerja, dalam penelitiannya disajikan pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
1 tahun	5	14,4%
2 tahun	7	20%
3 tahun	4	11,5%
4 tahun	1	2,9%
5 tahun	5	14,2%
6 tahun	13	37%
Total	35	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dan populasi penelitian, responden paling lama bekerja sebanyak 13 orang dengan masa kerja 6 tahun.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Pengembangan Karir (X)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 22, maka angket tentang pengembangan karir yang terdiri dari 10 butir dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Nilai r	Nilai Signifikansi	Keterangan
Q1	0,825	0,000	VALID
Q2	0,871	0,000	VALID
Q3	0,772	0,000	VALID
Q4	0,843	0,000	VALID
Q5	0,895	0,000	VALID
Q6	0,747	0,000	VALID
Q7	0,722	0,000	VALID
Q8	0,629	0,000	VALID
Q9	0,749	0,000	VALID
Q10	0,575	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $<0,05$, sehingga setiap item pernyataan kuesioner pengembangan karir dinyatakan valid.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 22, maka angket tentang kinerja pegawai yang terdiri dari 10 butir dinyatakan valid dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Nilai r	Nilai Signifikansi	Keterangan
Q1	0,821	0,000	VALID
Q2	0,825	0,000	VALID
Q3	0,869	0,000	VALID
Q4	0,822	0,000	VALID
Q5	0,861	0,000	VALID
Q6	0,785	0,000	VALID
Q7	0,687	0,000	VALID
Q8	0,705	0,000	VALID
Q9	0,791	0,000	VALID
Q10	0,803	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $<0,05$, sehingga setiap item pernyataan kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil nilai Cronbach Alpha instrumen masing-masing variable yang diuji. Jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,07 maka jawaban responden pada soal tersebut adalah variable dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

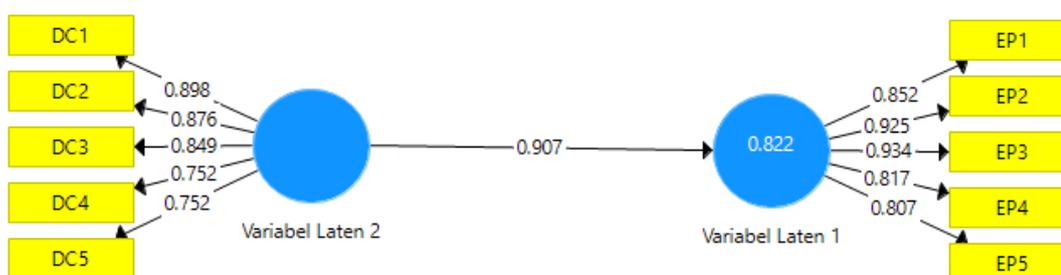
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Standar	Average Varian Extracted(AVE)	Status
Development Career (X)	0.883	0.915	0,70	0.685	Reliabel
Employee performance (Y)	0.918	0.939	0,70	0.754	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari semua variable yang digunakan dalam penelitian ini > 0,07, maka alat ukur kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis Analisis Inferensial



Gambar 4.1 Pengukuran Inner Model

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Validitas Konvergen

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Konvergen

	Development Career	Employee Performance	Keterangan
	Y1	Y2	
X1.1	0.889		VALID
X1.2	0.872		VALID
X1.3	0.847		VALID
X1.4	0.763		VALID
X1.5	0.757		VALID
Y1.1		0.853	VALID
Y1.2		0.925	VALID
Y1.3		0.935	VALID
Y1.4		0.814	VALID
Y1.5		0.807	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel diatas merupakan hasil perhitungan outer loading dengan SmartPLS yang menunjukkan bahwa nilai loading faktor memiliki nilai > 0,7, hal ini menunjukkan bahwa setiap instrument memiliki validitas konvergen yang baik.

Validitas Diskriminan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Development Career	Employee Performance	Keterangan
	Y1	Y2	
Y1.1	0.889	0.811	VALID
Y1.2	0.872	0.799	VALID
Y1.3	0.847	0.665	VALID
Y1.4	0.763	0.692	VALID
Y1.5	0.757	0.765	VALID
Y2.1	0.793	0.853	VALID
Y2.2	0.863	0.925	VALID
Y2.3	0.868	0.935	VALID
Y2.4	0.689	0.814	VALID
Y2.5	0.704	0.807	VALID

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil Analisa data dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9 menunjukkan bahwa hasil uji discriminant validity menunjukkan angka yang valid karena korelasi antara item dan indicator yang sama susah sesuai dengan nilai lebih besar dari korekasi variable lain.

Uji Model Fit

Tabel 4.10 Hasil Uji Model Fit

Fit Summary	Cut Off	Estimasi	Penjelasan
SRMR	< 0,10	0,083	Fit

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan model fit yang dilakukan dengan membandingkan hasil estimasi output SmartPLS dengan kriteria yang tercantum dalam tabel diatas, estimasi SRMR sebesar 0,083 menunjukkan kesesuaian yang baik karena nilai tersebut lebih rendah dari cutoff yang disarankan, yaitu 0,10.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Tanda	Koefisien Parameter (Original Sampel)	t Statistik	Pvalue	Status
H1	Development Career berpengaruh terhadap Employee Performance	+	0,907	32,338	0,000	Terbukti

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa development career (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance (Y) dimana nilai estimasi original sampel sebesar 0,907, dan nilai t-statistik sebesar 32,338 > 1,96, dengan nilai P-value 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Pengembangan karir memmang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga

berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi. Dengan berinvestasi dalam pengembangan karir pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan membangun tim yang kuat.

Program pengembangan karir yang efektif membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja mereka. Pengembangan karir yang efektif meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang berdampak positif pada kinerja (Thaller dkk., 2024). Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai melihat bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Kesempatan pengembangan karir meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Balbed & Sintaasih, 2019).

Program *development career* yang baik meningkatkan retensi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih setia pada organisasi dan berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karir yang berkelanjutan meningkatkan retensi dan loyalitas pegawai, yang berdampak positif pada kinerja". Dengan adanya program pengembangan karir pegawai cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, yang berarti lebih sedikit waktu dan sumber daya yang dihabiskan untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Pengembangan karir yang efektif mengurangi turnover, memungkinkan pegawai untuk berkontribusi lebih lama dan lebih produktif (Amalia dkk., 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra & Siregar, 2024) bahwa *development career* sangat menentukan kinerja seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Manu dkk., (2022) juga menyatakan bahwa *development career* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan nilai estimasi original sampel sebesar 0,907, dan nilai t-statistik sebesar $32,338 > 1,96$, dengan nilai P-value $0,000 < 0,05$.
2. Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui program pelatihan, mentoring, dan peluang promosi, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengembangan karir yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif, dimana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
4. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karir tidak hanya menguntungkan pegawai tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka Panjang organisasi.

Saran

Pengembangan karir yang efektif secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menyediakan pelatihan, monitoring, dan peluang untuk pertumbuhan, organisasi tidak hanya memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Investasi dalam pengembangan karir akan menghasilkan pegawai yang lebih kompeten, loyal, dan produktif, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, V., Suwarsono, B., & Permana, A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Kediri.*
- Azzahra, M. A., & Siregar, O. (2024). Pengaruh Career Development, Pelatihan, dan Social Security terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PTPN III Medan Bagian Operasional SDM). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 7–17. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v7i1.35014>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Boamah, N. A., Ofori-Yeboah, F., & Appiah, K. O. (2023). Political environment, employee tenure security and firm performance in middle-income economies. *Journal of Economics and Development*, 25(3), 226–243. <https://doi.org/10.1108/JED-06-2022-0105>
- Bui, H., & Krajcsák, Z. (2024). The impacts of corporate governance on firms' performance: From theories and approaches to empirical findings. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 32(1), 18–46. <https://doi.org/10.1108/JFRC-01-2023-0012>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).* 4(2).
- Margarita Ekadjaja, A. E. (2020). Tata Kelola Perusahaan, Risiko Keuangan, dan Kinerja Perbankan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 25(3), 391. <https://doi.org/10.24912/je.v25i3.687>
- Sitorus, T., & Purwanto, E. (2020). THE EFFECT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON FINANCIAL PERFORMANCE. *Journal of Business.*
- Thaller, J., Duller, C., Feldbauer-Durstmüller, B., & Gärtner, B. (2024). Career development in management accounting: Empirical evidence. *Journal of Applied Accounting Research*, 25(1), 42–59. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2022-0062>
- Зінюк, М., Dyeyeva, N., Bogatyrova, K., Melnychenko, S., Fayvishenko, D., & Shevchun, M. (2022). DIGITAL TRANSFORMATION OF CORPORATE GOVERNANCE. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 5(46), 300–310. <https://doi.org/10.55643/fcaptop.5.46.2022.3807>