

Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

Gieta Nur Arasy Maha Puteri¹ ✉, Karyaningsih²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir dan kompetensi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kab. Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode Sampel Jenuh dengan jumlah sampel 100 responden dari populasi 123 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik Analisis Rentang Skala dan Analisis Jalur dengan bantuan Method of Successive Interval (MSI), program computer Microsoft Excel 2013, dan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju terhadap Pengembangan Karir dan komitmen organisasi karena dinilai baik dan dapat diterima oleh pegawai PUPR Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan komitmen organisasi, faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients yang terbesar. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antar pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kab. Karawang.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine, analyze, and explain the factors that influence the decision to use the This study aims to determine, analyze, and explain the effect of career development and organizational competence on the performance of the employees of the Public Works and Public Housing Agency Kab. Karawang. This research was conducted using descriptive and verification methods. Samples were collected using the Saturated Sample method with a sample of 100 respondents from a population of 123 people. The data analysis technique used is the technique of Scale Range Analysis and Path Analysis with the help of the Method of Successive Interval (MSI), Microsoft Excel 2013 computer program, and SPSS. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that employees agree with Career Development and organizational commitment because they are considered good and can be accepted by PUPR employees in Karawang Regency. Based on the results of path analysis, it is found that there is a strong relationship between career development and organizational commitment, the most dominant factor influencing employee performance is organizational commitment, this is evidenced by the largest Standardized Coefficients value. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. There is a partial and simultaneous influence between career development and organizational commitment on the performance of public works employees and district spatial planning. Karawang.

Keywords: *Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Gieta Nur Arasy Maha Puteri

✉ Corresponding author :

Email Address : gieta24@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini memiliki berbagai dampak pada perubahan-perubahan di berbagai bidang serta menuntut untuk mewujudkan perekonomian daerah nyata. Dampak dari globalisasi itu sendiri saat ini banyak negara-negara yang berkembang seperti Indonesia. Untuk mewujudkan perekonomian serta mempercepat pertumbuhan ekonomi maka memerlukan angkutan yang membawa hasil industri dengan tonase berat, sehingga mesti didukung prasarana jalan yang tersedia. Oleh karena itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki peran sendiri dengan membangun jalan sesuai standar yang diharapkan karena infrastruktur dapat menjadi pendorong dan penggerak ekonomi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Penataan Ruang merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Karawang merupakan salah satu kota penghubung, maka oleh karena itu sarana dan prasarana perlu diperhatikan untuk kelancaran distribusi. Jalan yang merupakan satu kesatuan sistem jaringan jalan menghubungkan dan mengikat seluruh wilayah Republik Indonesia.

Dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Karawang merupakan unsur pelaksana pemerintahan Daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta tugas pembuatan yang ditugaskan dari Pemerintah ke daerah.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaan pada suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 yang mengatur tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang dinilai perilaku kerja yang dimiliki Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dalam kurun waktu 2 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2020 sebagai berikut :

Berikut ini adalah data total unduhan aplikasi transportasi online:

Tabel 1. Data Penilaian Perilaku Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang

NO	PERILAKU KERJA	NILAI PRESTASI KERJA	
		2019	2020
1	Orientasi Pelayanan	87,04	87,02
2	Integritas	89,96	90,00
3	Komitmen	84,57	86,08
4	Disiplin	80,11	80,11
5	Kerjasama	91,91	92,00

6	Kepemimpinan	83,08	83,08
	Nilai Capaian SKP	86,11	86,38

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dan diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dinilai terdapat indikator penilaian perilaku yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Jika dianalisis kembali penilaian perilaku kerja, masih belum ada peningkatan yang signifikan. Masih terdapat indikator penilaian kerja yang lainnya yang mengalami sedikit peningkatan yaitu disiplin. Berdasarkan data tersebut untuk elemen penilaian disiplin dilihat tidak adanya peningkatan yang signifikan. Elemen penilaian disiplin bisa dilihat dari data Absensi pegawai PUPR yaitu dilihat dari tabel absensi pegawai PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2019 dan 2020 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Absensi Pegawai PUPR Kab. Karawang Tahun 2019

Tahun	Alfa	Cuti	Izin
2019	57%	20%	42%
2020	73%	37%	55%

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dan diolah oleh peneliti (2019 - 2020)

Berdasarkan Tabel 2. absensi pegawai PUPR yaitu tahun 2019-2020, pegawai PUPR di tahun 2019 sudah tinggi terlihat pada keterangan Alfa 57%, Cuti 20% dan Izin 42%. Dan di tahun 2020 semakin meningkat pada keterangan Alfa 73%, Cuti 37%, dan Izin 55%. Tingginya tingkat absensi tersebut jelas mencerminkan bahwa kinerja pegawai PUPR mengalami kenaikan ditahun 2020.

Suatu instansi pemerintah di dalamnya pasti terdapat para pegawai. Instansi pemerintah memiliki peran untuk dapat menempatkan pegawai dengan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Penempatan pegawai dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai. Pengembangan karir merupakan hal yang terpenting untuk dikembangkan dan diperhatikan dalam sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Persepsi setiap seorang pegawai terhadap pengembangan karir bisa berdeba tergantung dengan cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir.

Pengembangan karir pegawai dapat didukung dari kegiatan pelatihan seperti diklat yang diikuti oleh para pegawai. Terdapat beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang yang mengikuti diklat yang langsung diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Karawang yaitu Pelatihan Non Klasikal Mentoring Manajemen Risiko dan Pelatihan Non Klasikal Training Mastering Neuro Linguistic Programming For Leader yang bertujuan untuk memberi wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan diklat pada Dinas PUPR Kab. Karawang :

Tabel 3. Data Pegawai Yang Mengikuti Diklat Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Karawang Tahun 2019 - 2020

Tahun	Diklat PIM II	Diklat PIM III	Diklat PIM IV	Jumlah
2019	1 Orang	7 Orang	35 Orang	43 Orang
2020	3 Orang	5 Orang	28 Orang	39 Orang

Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dan diolah oleh peneliti (2019 - 2020)

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa total pegawai yang mengikuti diklat ditahun 2019 hanya 43 orang dari target 60 Orang. Dan di tahun 2020 pegawai yang mengikuti diklat sebanyak 39 Orang. Maka adanya penurunan disetiap tahunnya, kurangnya antusias para pegawai untuk mengikuti diklat tersebut. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang dengan jumlah 123 pegawai.

Pegawai yang memiliki sebuah komitmen terhadap organisasi memandang bahwa nilai dan kepentingan organisasi terintegritas dengan tujuan pribadinya. Menurut Gibson Invancevich dan Donnelly dalam Priansa (2018:233) yaitu terdapat adanya tiga sikap yang menyangkut komitmen organisasi yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2003:201) bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena harapan kerja pegawai dapat sangat terpengaruh dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen.

Untuk memperkuat data empirik yang berkaitan dengan komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang, peneliti melakukan pra penelitian yang telah disebarakan pada 30 pegawai dengan data sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Studi Pendahuluan Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Karawang

No	Indikator	S		T		C		S		S		Total skor	Skor ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Merasa tidak tertarik dengan tawaran instansi lain	0	0	0	0	9	27	12	4	9	4	120	288	42%
2	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup saya pada instansi ini	0	0	3	6	1	45	9	3	3	1	102	270	38%
3	Merasa masalah yang terjadi pada instansi menjadi permasalahan saya Juga	4	4	1	2	1	33	3	1	1	5	76	198	39%

4	Memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap sesama pegawai maupun instansi	1	1	1	2	1	36	4	1	2	1	85	216	40
				1	2	2			6		0			%
5	Merasa rugi apabila meninggalkan instansi	9	9	1	2	9	27	0	0	1	5	61	162	38
				0	0									%
6	Berkeinginan menetap pada instansi ini karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan	2	2	8	1	1	36	6	2	2	1	8	216	41
					6	2			4		0	8		%

Sumber : Data pra-penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 4. dapat dijelaskan terdapat beberapa pernyataan yang diisi oleh responden dengan skor sangat tidak setuju dan tidak setuju yaitu indikator Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup saya pada instansi ini dan Merasa rugi apabila meninggalkan instansi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai tidak ingin menghabiskan sepanjang hidupnya di instansi tersebut. Tidak merasa rugi apabila meninggalkan suatu instansi.

Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir memiliki keterkaitan hubungan yang sama-sama akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Pada penelitian ini peneliti mengambil judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang."

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh cara pengumpulan untuk mendapatkan bahan-bahan teoritis yang bisa dijadikan dasar bagi penganalisaan persoalan. Melalui penelitian ini penulis mempelajari buku-buku dan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang di bahas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis verifikatif untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun analisis verifikatif tersebut menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dan menggunakan data hasil transformasi yaitu data internal.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah pegawai PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang yang berjumlah 123 pegawai PNS. Sampel yang dipergunakan pada penelitian ini berjumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 95. Maka dibulatkan menjadi 100 orang. Jadi jumlah sampel yang akan diteliti adalah 100 orang.

Teknik Skala dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik skala likert untuk melakukan pengukurannya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan dengan pengukuran skala likert sebagai jawaban dan studi kepustakaan sebagai referensi masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Pada pengujian keabsahan data terdapat uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Pada analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada analisis verifikatif tersebut menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dan menggunakan data hasil transformasi yaitu data internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil penyebaran kuesioner terhadap 100 responden mendapatkan hasil :

Tabel 5. Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Indikator	r_{hitung}	r_{kritis}	Ket
1	Kejelasan Rencana Karir Jangka Panjang.	0,760	0,3	Valid
2	Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Melalui Pelatihan.	0,780	0,3	Valid
3	Menyebarkan Informasi Karir.	0,678	0,3	Valid
4	Fasilitas.	0,796	0,3	Valid
5	Perencanaan Sumber Daya Manusia.	0,576	0,3	Valid
6	pengalaman Kerja.	0,736	0,3	Valid
7	Menghargai Potensi	0,793	0,3	Valid
8	Pendidikan.	0,752	0,3	Valid
9	Peluang Pengembangan Karir.	0,767	0,3	Valid
10	Mendapatkan Bimbingan Karir.	0,743	0,3	Valid
11	Meberikan Pelatihan Khusus.	0,626	0,3	Valid
12	Menerima Perlakuan Yang Adil.	0,677	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 6. Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Memiliki loyalitas yang tinggi	0,491	0,3	Valid

2	Menjunjung nilai-nilai dan visi-misi organisasi	0,796	0,3	Valid
3	Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain	0,379	0,3	Valid
4	Kepercayaan untu melakukan pekerjaan secara professional	0,789	0,3	Valid
5	Bertanggung jawab	0,773	0,3	Valid
6	Merasa nyaman	0,789	0,3	Valid
7	Menganggap organisasi sebagai keluarga	0,689	0,3	Valid
8	Bangga terhadap organisasi	0,810	0,3	Valid
9	Menghabiskan sisa karirnya	0,549	0,3	Valid
10	Ikut andil	0,785	0,3	Valid
11	Ikatan emosional	0,757	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	Koefisien	Kriteria	Keterangan
1	Volume pekerjaan	0,643	0,3	Valid
2	Produktivitas kerja	0,820	0,3	Valid
3	Pertimbangan ketelitian	0,690	0,3	Valid
4	Persisi	0,768	0,3	Valid
5	Kerapihan	0,783	0,3	Valid
6	Kelengkapan	0,773	0,3	Valid
7	Kemampuan mengembang tugas mandiri	0,782	0,3	Valid
8	Kedalaman komitmen	0,749	0,3	Valid
9	Pertimbangan kemandirian	0,639	0,3	Valid
10	Fleksibillitas berpikir	0,637	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Tabel 8. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Rhitung	Rtabel	Kriteria
Pengembangan Karir (X1)	0,825	0,60	Reliabel
Komitmwn Organisasi (X2)	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas diatas, didapatkan hasil variabel Keputusan Penggunaan dikatatakan valid dan reliabel, karena nilai r hitung > 0.30 dan nilai dari cronbach alpha (r hitung) $\geq 0,6$ (r tabel).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai α hitung lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 9. di bawah ini :

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	5,76862823
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,049
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikan α hitung 0,058 lebih besar dari 0,05.

Analisis Deskriptif

Pembahasan dari metode deskriptif mengenai gambaran masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pegawai PUPR Karawang memiliki rata-rata rata-rata sebesar 372,3 berada pada skor kriteria setuju dengan rentang skala 340-420. Artinya, responden setuju bahwa pegawai PUPR Kab. Karawang mempunyai pengembangan karir yang baik.

Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah dengan skor 358 pada kriteria baik yaitu indikator menyebarkan informasi karir. Hal tersebut terjadi karena kurangnya penyebaran mengenai informasi karir sehingga para pegawai merasa kurang mendapatkan informasi tersebut.

Menurut Bianca et al (2016) pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan seorang individu dalam mengembangkan karir yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengembangan karir, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bianca et al (2016) secara tidak langsung sudah diterapkan pada PUPR Kabupaten Karawang dengan hasil yang baik, namun pada kriteria ideal seharusnya pada kriteria sangat baik dan hal itu dikarenakan masih ada pegawai yang kurang mendapatkan informasi karir.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi para pegawai PUPR Karawang memiliki rata-rata sebesar 378,7 berada pada skor kriteria setuju dengan rentang skala 340-420. Artinya, responden setuju bahwa pegawai PUPR Kab. Karawang mempunyai komitmen organisasi yang baik.

Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah dengan skor 324 pada kriteria baik yaitu indikator tidak tertarik pada tawaran organisasi lain. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai merasa tertarik pada tawaran organisasi lain.

Menurut Dani (2016) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengembangan karir, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Dani (2016) secara tidak langsung sudah diterapkan pada PUPR Kabupaten Karawang dengan hasil yang baik, namun pada kriteria ideal seharusnya pada kriteria sangat baik dan hal itu dikarenakan masih ada pegawai yang tertarik pada tawaran organisasi lain

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai PUPR Karawang memiliki rata-rata sebesar 387,5 berada pada skor kriteria setuju dengan rentang skala 340-420. Artinya, kinerja pegawai PUPR Kab. Karawang berada pada kriteria baik.

Terdapat indikator yang memiliki nilai terendah dengan skor 376 pada kriteria baik yaitu kelengkapan. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai tidak menyiapkan alat kerja dengan lengkap yang mendukung pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang kinerja pegawai, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) secara tidak langsung sudah diterapkan pada para pegawai PUPR Kabupaten Karawang dengan hasil yang baik, namun pada kriteria ideal seharusnya pada kriteria sangat baik dan hal itu dikarenakan masih ada pegawai yang kurang menyiapkan alat kerja dengan lengkap.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (Independent) dan analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Correlation Product Moment. Dalam analisis jalur, keterkaitan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran kedua variabel bebas tersebut dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Analisis Korelasi

		Pengembangan Karir	Komitmen Organisasi
	Pearson Correlation	1	.752**
Pengembangan Karir	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
	Pearson Correlation	.752**	1
Komitmen Organisasi	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

Dari hasil analisis diperoleh korelasi antara variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dapat dinilai sebesar 0,752. Dengan demikian Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 - 0,799 dengan kategori kuat. (Sugiyono, 2018:184).

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 21. Diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Pengembangan Karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 11. Analisis Jalur

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,128	3,089		7,812	,000		
	PENGEMBANGAN KARIR	,230	,086	,261	2,661	,009	,435	2,298
	KOMITMEN ORGANISASI	,416	,073	,555	5,657	,000	,435	2,298

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

Pengujian Hipotesis

Untuk pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan (α) = 5% degree of freedom (df) = (n-2) = 100 - 2 = 98, diperoleh f tabel 3,09. Sedangkan f hitung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 12 Hasil Perhitungan Nilai F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2188,050	2	1094,025	56,123	.000
Residual	1871,363	96	19,493		a
Total	4059,413	98			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 12. di atas menunjukkan bahwa f hitung = 56,123 dan sig. 0,000. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 13. Pengaruh Simultan Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Struktural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
$\rho_{yx_1x_2}$	0.000	0,05	56,123	3,09	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

Pada Tabel 13. di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0.000) < α (0,05) dan f hitung (56,123) > f tabel (3,09) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Pengembangan karir pada PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 10 indikator pernyataan terhadap variabel pengembangan karir, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata rata 372,3. Hal ini menggambarkan rata-rata pengembangan karir pegawai PUPR Kab. Karawang berada pada kriteria setuju. Artinya, pengembangan karir pada PUPR Kab. Karawang baik dan harus dipertahankan. Komitmen Organisasi pada PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 11 indikator pernyataan terhadap variabel Komitmen Organisasi, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata rata 378,7. Hal ini menggambarkan rata-rata Komitmen Organisasi pegawai PUPR Kab. Karawang berada pada kriteria setuju. Artinya, Komitmen Organisasi pada PUPR Kab. Karawang baik dan harus dipertahankan. Kinerja Pegawai pada PUPR Kabupaten Karawang dengan menggunakan 10 indikator pernyataan terhadap variabel Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil kuesioner diperoleh rata rata 387,5. Hal ini menggambarkan rata-rata Kinerja Pegawai pegawai PUPR Kab. Karawang berada pada kriteria setuju. Artinya, Kinerja Pegawai pada PUPR Kab. Karawang baik dan harus dipertahankan. Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan signifikan yaitu sebesar 0,752. Sehingga Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi mempunyai hubungan korelasi yang kuat. Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial sebesar terhadap Kinerja Pegawai 16,8% Sedangkan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh secara parsial sebesar 40,8% terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi lebih banyak memberikan pengaruh secara parsial dibandingkan variabel Pengembangan Karir. Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya 42,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

Referensi :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Dharma. 2019. Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Alamsyah, Muazzan dan Seno Andri. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Jom FISIP Vol 3 No.2, hal.1-18. Universitas Riau.
- Alex, Nitisemito. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Bianca, Okky Camilla. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Dani Pratama. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Unit Diklat PT. Pindad Bandung. *Jurnal Utama*, Vol 1, No.2, Hal 1-11.
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid 2. Prenhalindo. Jakarta.
- Fakhry, Zamzam. 2017. *Manajemen Iklim Organisasi*. Bogor : CV. RWTC Sukses.
- Fitriani dan Mohklas. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). Volume 01, No. 01.
- Ghorbanpour, Zahra, Dehnavi, Hasan Deghan dan Heyrani Forough. (2014). Investigating The Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in The Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Februari 2014. vol. 5. no. 1.
- Gian F. Kaseger 2017, Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Manado.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hidayati. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. Naskah Publikasi.
- Mitha Risnawati dan Suryalena. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 5: Edisi II*.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher. Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Ricky Tilaar, Peggy, A.M, Rita, N.T. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 3, September. Hal :991-1000.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Silen, Adhi Prastistha. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 23, No. 2 ISSN: 1412- 3126. Hal. 174 – 185, Politeknik Semarang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2016. "Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi 2". Jakarta : Salemba Empat.
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sumadi Suryabrata. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.