

Career Development Analysis Of Personnel Agency Employees And Human Resources Development In Karawang District

Analisis Perkembangan Karir Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Sri Dewi Rahmawati Efendi^{1*}, Uus MD Fadli², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.sriefendi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²,

laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is a study that analyzes employee career development. Career development is currently declining marked by a decrease in class level due to existence employee dismissal which has become a big problem in the past year, resulting in less than optimal development of agencies. The aim is to explain the factors of career development. This research approach uses quantitative descriptive. The place is carried out at the Staffing and Human Resources Development Agency of Karawang Regency. Respondents in this study were BKPSDM employees with a population of 114 people and a sample of 109 employees using the Slovin formula with an error rate of 5%. Data collection techniques using a questionnaire. Furthermore, the data was analyzed using CFA (Confirmatory Factor Analysis). The results formed 4 groups that influence employee career development, namely: 1) employee behavior of 27.7%, 2) employee intelligence of 16.6%, 3) performance of 12.2%, and 4) career prospects of 11.1% with 3 Dominant factors include: 1) the role of employee leadership (0.867), 2) the role of employee education (0.875) and 3) the basis of employee performance (0.801).

Keywords: Factor Analysis, Career Development, BKPSDM, Employee Behavior, Employee Intelligence, Performance, Career Prospects.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yang menganalisis perkembangan karir pegawai. Pengembangan karir pada saat ini menurun ditandai dengan penurunan tingkat golongan disebabkan adanya pemberhentian pegawai yang menjadi permasalahan selama satu tahun terakhir ini, sehingga berdampak pada kurang optimalnya perkembangan instansi. Tujuannya adalah untuk menjelaskan faktor-faktor perkembangan karir. Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Tempatnya dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Responden penelitian ini adalah pegawai BKPSDM dengan populasi 114 orang dan sampel yang diambil sebanyak 109 pegawai menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data di analisis menggunakan CFA (Confirmatory Factor Analysis). Hasilnya membentuk 4 kelompok yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai yaitu: 1) perilaku pegawai sebesar 27,7%, 2) intelegensi pegawai 16,6%, 3) kinerja 12,2%, dan 4) prospek karir 11,1% dengan 3 faktor dominan meliputi: 1) peran kepemimpinan pegawai (0,867), 2) peran pendidikan pegawai (0,875) dan 3) dasar prestasi pegawai (0,801).

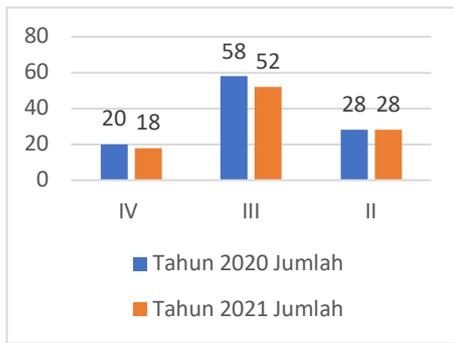
Kata Kunci: Analisis Faktor, Perkembangan Karir, BKPSDM, Perilaku Pegawai, Intelegensi Pegawai, Kinerja, Prospek Karir

1. Pendahuluan

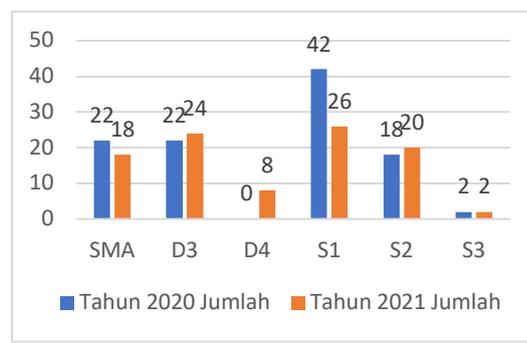
Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam proses mengikuti kesuksesan perusahaan yang mampu membantu memajukan perusahaan tersebut (Akhwanul Akhmal et al., 2019). Membangun pegawai yang unggul dan meningkatkan integrasi antara pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, maka perlu

adanya peran manajer SDM dalam merangsang keterampilan pegawai, pengetahuan, dan kemampuan (Mohanad Ali Kareem, 2019).

Fenomena penurunan jabatan, kemahiran pegawai, perpindahan pegawai, serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Berdasarkan LAKIP BKPSDM tahun 2020 dan 2021 pengembangan karir pada saat ini menurun ditandai dengan penurunan tingkat golongan dan pendidikan yang disebabkan adanya pemberhentian pegawai yang menjadi permasalahan besar selama satu tahun terakhir ini dan dapat dilihat dari gambar 1 dan 2 serta tabel 1 dibawah ini.



Gambar 1. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Golongan



Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2020	2021
Laki-Laki	72	68
Perempuan	34	30
Total	106	98

Pengembangan karir pegawai BKPSDM Kab. Karawang di tahun 2020 karakteristik golongan lebih dominan golongan III dan pada tahun 2021 lebih banyak golongan II dikarenakan jumlah pegawai lebih dominan pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2021.

BKPSDM atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Karawang pasal 5 No. 65 Tahun 2016. BKPSDM Kabupaten Karawang memiliki fungsi penyusunan kebijakan teknis Badan atau bahan kebijakan daerah salah satunya dalam hal perkembangan karir para pegawai.

Pengembangan karir adalah langkah yang diambil perusahaan atau organisasi untuk menciptakan dan menghasilkan tenaga kerja yang sangat terampil dan berbakat untuk memahami dan secara efektif mengembangkan minat dan keterampilan profesional mereka (Cia Cai Cen, 2020). Pengembangan karir juga merupakan ungkapan yang menunjukkan kemajuan posisi seseorang dalam suatu organisasi (Akhwanul Akhmal et al., 2019). Berbeda dengan Sunyoto dalam Denok Sunarsi, et al (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir seseorang dengan menerapkan metode yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut dan diawali dengan evaluasi kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian di atas maka dapat disintesis bahwa perkembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas dalam merencanakan karir di masa depan agar tumbuh secara optimal upaya memaksimalkan pekerjaan ataupun tugas, juga dalam rangka memajukan posisi seseorang, serta meningkatkan kemampuan kerja agar dapat merencanakan karir mereka di masa depan pada perusahaan/ instansi dengan potensi penuh untuk menjalankan rangkaian posisi atau jabatan.

Tujuan pengembangan karir yaitu untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan serta membantu karyawan memahami potensi keterampilannya untuk tugas tertentu sesuai dengan potensi dan kompetensinya (Dubrin dalam Iswandi Syahrrial Nupin, 2021).

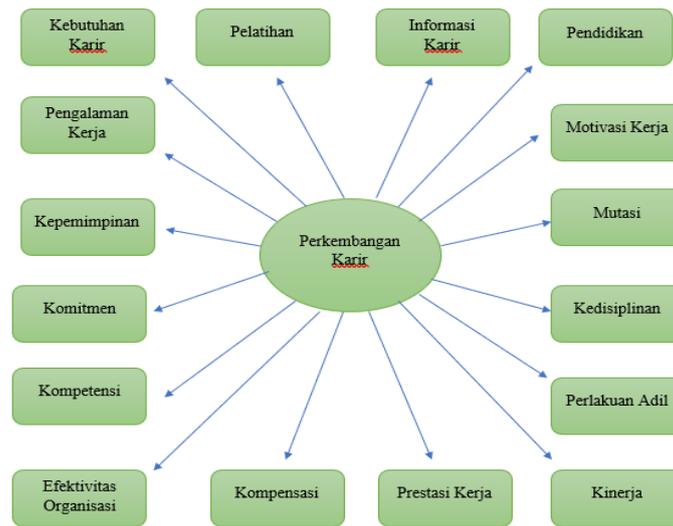
Untuk meningkatkan karir pegawai, maka dibuat sistem pelatihan berbasis kompetensi yang mampu meningkatkan keterampilan pegawai agar terwujudnya penempatan sumber daya manusia yang dimiliki yang sesuai dengan keahliannya (Dion Alan Nugraha et al., 2022). Salah satu langkah yang ditempuh organisasi untuk memenangkan persaingan dalam meningkatkan SDM ditunjang oleh kemampuan finansial organisasi, yang dapat mengembangkan pegawai (Asep Aang Rahmatullah, 2022).

Hasil penelitian Rizqul Karima, Sayekti Suindyah & Subijanto (2021) menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi perkembangan karir, yaitu: 1) prestasi kerja, 2) kemampuan kerja dan 3) pendidikan berpengaruh signifikan. Ada juga 3 faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, yaitu: 1) faktor sosial, 2) faktor pendukung pengembangan karir karyawan dan 3) faktor psikologis (Tutut Ayu Permatasari, 2019). Kemudian, hasil penelitian Ravi Nagarathanam, et al (2018) terdapat 5 faktor pengembangan karir, yaitu: 1) pengembangan kepemimpinan, 2) struktur pengembangan karir, 3) struktur manajemen bakat, 4) pengembangan perencanaan sukses, dan 5) evaluasi penilaian diri. Penelitian Mieke Rahayu, et al (2019), menunjukkan bahwa ada 3 faktor pengembangan karir yaitu: 1) pelatihan, 2) kepuasan kerja, dan 3) komitmen pegawai. Berbeda juga dengan penelitian Dewi Rama Niati, et al (2021) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai yaitu: 1) motivasi, 2) prestasi kerja, dan 3) pelatihan. Berbeda dengan penelitian Indri Nur Ulfah, et al (2021) bahwa hanya ada 2 faktor pengembangan karir pegawai yang meliputi: 1) disiplin kerja dan 2) kinerja karyawan.

Terdapat 6 faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan yaitu: 1) sikap atasan, 2) rekan kerja, dan bawahan, 3) pengalaman, 4) pendidikan, 5) kesuksesan, dan 6) takdir (Dion Alan Nugraha, et al., 2022). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi sistem pengembangan karir pegawai menurut Dewi Cahyani Pangestuti (2019) ada 4 faktor yaitu: 1) pengalaman kerja, 2) kompetensi, 3) pendidikan dan pelatihan, 4) prestasi langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan penelitian Cia Cien (2020) bahwa faktor penentu karir meliputi 5 aspek yaitu: 1) keadilan, 2) kepedulian, 3) peluang promosi yang sama, 4) minat untuk di promosikan, dan 5) tingkat kepuasan. Kemudian, faktor yang mempengaruhi perkembangan karir menurut Firman, et al (2020) yaitu: 1) kemajuan tujuan karir, 2) pengembangan kemampuan profesional, 3) kecepatan promosi, dan 4) pertumbuhan remunerasi. Faktor perkembangan karir menurut Abdilah Mawardi Nur (2022) adalah kompetensi.

Selain faktor di atas, perkembangan karir bisa diidentifikasi melalui 10 indikator-indikator karir yaitu: 1) kebutuhan karir, 2) dukungan perusahaan berbentuk moril dan materil, 3) penghargaan, 4) pelatihan, 5) perlakuan adil, 6) informasi karir, 7) promosi, 8) mutasi pegawai, 9) penempatan pekerjaan, dan 10) pengembangan tenaga kerja (Karina dalam Robert Tua Siregar, et al., 2020). Selain itu, menurut Handoko dalam Iswandi Syahrrial Nupin (2021) indikator-indikator pengembangan karir meliputi: 1) prestasi kerja, 2) pengenalan pihak lain, 3) kesetiaan pada organisasi, 4) kesempatan untuk tumbuh, dan 5) dukungan manajemen.

Berdasarkan hasil kajian indikator di atas, maka penelitian ini akan digunakan 16 indikator utama perkembangan karir meliputi: 1) kebutuhan karir, 2) pelatihan, 3) informasi karir, 4) mutasi, 5) pengalaman kerja, 6) pendidikan, 7) motivasi kerja, 8) kedisiplinan, 9) kepemimpinan, 10) perlakuan adil, 11) kinerja, 12) komitmen, 13) kompetensi, 14) prestasi kerja, 15) efektivitas organisasi dan 16) kompensasi sehingga, diharapkan dapat meningkatkan perkembangan karir pegawai juga sebagai acuan mengidentifikasi karir dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian dari berbagai sumber (2023)

Berdasarkan kajian latar belakang, kajian teori, dimensi dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perkembangan karir pegawai dan menganalisis faktor perkembangan karir pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dilakukan mulai dari tanggal 3 Januari sampai dengan 3 Maret 2023. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM. Populasi penelitian ini adalah 114 pegawai dengan sampel 109 menggunakan rumus Slovin tingkat dengan kepercayaan 95% dan tingkat eror 5%. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*. Selanjutnya, data dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Sebelum penyebaran kuesioner, tahap awal yaitu pengujian validitas untuk mengukur tingkat relevan kuesioner kepada 30 responden. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan saat penelitian dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Uus MD Fadli, 2021).

Berikut ini dijelaskan pengujian validitas sebanyak 30 responden pegawai BKPSDM Kab. karawang dan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R-Tabel	Ket.	Pertanyaan	R Hitung	R-Tabel	Ket.
Informasi Kebutuhan Karir	0,219	0,361	Valid	Peran Kepemimpinan Pegawai	0,473	0,361	Valid
Pelaksanaan Kebutuhan Karir	0,309	0,361	Valid	Dasar Kepemimpinan Pegawai	0,416	0,361	Valid
Dasar Pelatihan Pegawai	0,365	0,361	Valid	Perlakuan Adil Pimpinan	0,489	0,361	Valid
Pelaksanaan Pelatihan Pegawai	0,363	0,361	Valid	Dasar Perlakuan Adil Pegawai	0,524	0,361	Valid
Informasi Karir	0,308	0,361	Valid	Dasar Kinerja Pegawai	0,445	0,361	Valid
Pelaksanaan Mutasi	0,336	0,361	Valid	Peran Kinerja Pegawai	0,482	0,361	Valid
Program Mutasi	0,474	0,361	Valid	Komitmen	0,414	0,361	Valid
Pengalaman Kerja	0,379	0,361	Valid	Kompetensi	0,464	0,361	Valid

Peran Pendidikan Pegawai	0,350	0,361	Valid	Peran Prestasi Kerja	0,449	0,361	Valid
Dasar Pendidikan Pegawai	0,334	0,361	Valid	Dasar Prestasi Kerja	0,429	0,361	Valid
Dasar Motivasi Pegawai	0,390	0,361	Valid	Efektivitas Organisasi	0,505	0,361	Valid
Motivasi Pimpinan	0,381	0,361	Valid	Kompensasi	0,479	0,361	Valid
Kedisiplinan	0,386	0,361	Valid				

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas, nilai korelasi pearson atau R-hitung dari setiap pertanyaan di atas lebih besar dari R tabel (0,361) dengan nilai signifikan 0,05 dari 30 sampel. Total data 30 responden dengan (nilai Df = 28), dimana Df = n – 2. Artinya, pertanyaan di atas semua valid.

Selanjutnya, dilakukan analisis reliabilitas yakni, untuk menjelaskan tingkat konsistensi dan dijelaskan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,971	25

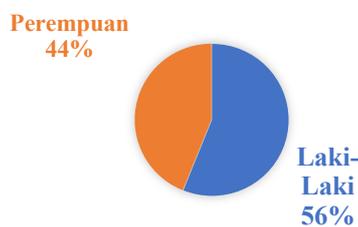
Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971 dari 25 pertanyaan yang valid dan di atas 0,7. Jadi, semua pertanyaan bisa ditindak lanjuti untuk di analisis.

Teknik analisis ini menggunakan analisis faktor atau CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Tujuan analisis ini untuk untuk menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam mengembangkan karir pegawai, menjelaskan kelompok-kelompok faktor dan perannya masing-masing dalam meningkatkan perkembangan karir. Tahapan dari analisis faktor di antaranya tabulasi data, membentuk *matrix*, ekstraksi faktor, rotasi faktor, dan memberi nama faktor yang sudah terbentuk setelah di analisis (Fadli, et al., 2022).

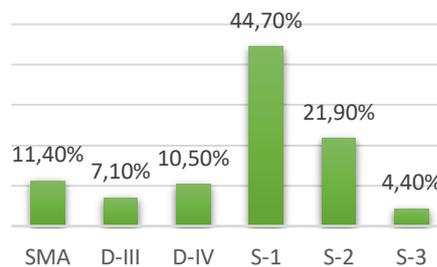
3. Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Profil responden penelitian ini dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan pangkat golongan sebagaimana dijelaskan pada gambar 4, gambar 5 dan gambar 6.

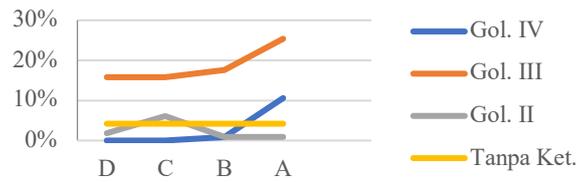


Gambar 4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Pegawai

Berdasarkan gambar 2 dan 3 di atas dengan karakteristik jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Sedangkan, responden berdasarkan pendidikan dengan nilai tertinggi adalah pegawai yang berpendidikan Sarjana (S-1) dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Berbeda dengan jumlah golongan yang dijelaskan pada gambar 4 di bawah ini.



Gambar 6. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

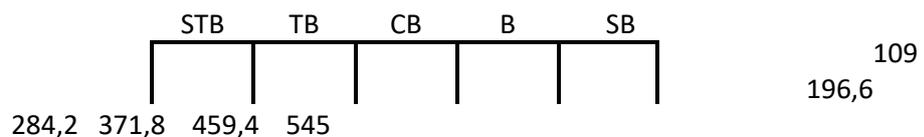
Berdasarkan gambar 4 di atas golongan dengan jumlah tertinggi adalah Golongan III dibandingkan dengan golongan lainnya.

Deskripsi Kualitas Responden

Berikut ini dijelaskan rekapitulasi perkembangan karir pegawai BKPSDM Kab, Karawang dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Rekapitulasi Perkembangan Karir Responden

No	Indikator	Skor	Ket.	No	Indikator	Skor	Ket.
1	Informasi Kebutuhan Karir	439	Baik	14	Peran Kepemimpinan Pegawai	415	Baik
2	Pelaksanaan Kebutuhan Karir	436	Baik	15	Dasar Kepemimpinan Pegawai	414	Baik
3	Dasar Pelatihan Pegawai	454	Baik	16	Perlakuan Adil Pimpinan	437	Baik
4	Pelaksanaan Pelatihan Pegawai	460	Sangat Baik	17	Dasar Perlakuan Adil Pegawai	435	Baik
5	Informasi Karir	442	Baik	18	Dasar Kinerja Pegawai	445	Baik
6	Pelaksanaan Mutasi	468	Sangat Baik	19	Peran Kinerja Pegawai	451	Baik
7	Program Mutasi	478	Sangat Baik	20	Komitmen	416	Baik
8	Pengalaman Kerja	468	Sangat Baik	21	Kompetensi	479	Sangat Baik
9	Peran Pendidikan Pegawai	476	Sangat Baik	22	Peran Prestasi Kerja	471	Sangat Baik
10	Dasar Pendidikan Pegawai	479	Sangat Baik	23	Dasar Prestasi Kerja	461	Sangat Baik
11	Dasar Motivasi Pegawai	413	Baik	24	Efektivitas Organisasi	423	Baik
12	Motivasi Pimpinan	430	Baik	25	Kompensasi	399	Baik
13	Kedisiplinan	420	Baik	Modus			Baik



Gambar 7. Rentang Skala Untuk Membaca Hasil Skor

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 7, menunjukkan bahwa faktor perkembangan karir pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang dengan kategori baik. Artinya, perkembangan karir pada tahun 2022 dan 2023 sudah dilaksanakan dengan baik dibandingkan pada tahun 2020 dan 2021.

Analisis Faktor

Untuk menjelaskan analisis faktor-faktor di bawah ini, maka dilakukan analisis KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test*, *anti-image correlation*, *total variance explained*, dan *rotated component matrix* sebagaimana dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini.

Tahap awal dari analisis faktor yaitu uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) dan *Bartlett's Test* yang dijelaskan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,848
Bartlett's Test Approx. Chi-Square of Sphericity	1843,969
Df	300
Sig.	0,000

Berdasarkan tabel 5 di atas, menjelaskan bahwa skor KMO angka 0,848. Artinya, tabel nilai KMO > 0,5 maka dapat dikatakan data memenuhi syarat kesesuaian.

Tahap kedua yaitu, Uji MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Jika MSA > 0,5 maka indikator dapat dianalisis lebih lanjut (Nur Lali Maghfiroh, 2018).

Tabel 6. Anti-Image Correlation

No	Nama Indikator	Nilai MSA	Ket.	No	Nama Indikator	Nilai MSA	Ket.
1	Informasi Kebutuhan Karir	0,853	Valid	11	Dasar Motivasi Pegawai	0,811	Valid
2	Pelaksanaan Kebutuhan Karir	0,767	Valid	12	Motivasi Pimpinan	0,857	Valid
3	Dasar Pelatihan Pegawai	0,763	Valid	13	Kedisiplinan	0,844	Valid
4	Pelaksanaan Pelatihan Pegawai	0,829	Valid	14	Peran Kepemimpinan Pegawai	0,873	Valid
5	Informasi Karir	0,784	Valid	15	Dasar Kepemimpinan Pegawai	0,847	Valid
6	Pelaksanaan Mutasi	0,702	Valid	16	Perlakuan Adil Pimpinan	0,856	Valid
7	Program Mutasi	0,760	Valid	17	Dasar Perlakuan Adil Peg.	0,769	Valid
8	Pengalaman Kerja	0,887	Valid	18	Dasar Kinerja Pegawai	0,743	Valid
9	Peran Pendidikan Pegawai	0,893	Valid	19	Peran Kinerja Pegawai	0,858	Valid
10	Dasar Pend Pegawai	0,899	Valid	20	Komitmen	0,881	Valid

Berdasarkan tabel 6 di atas merupakan hasil iterasi sebanyak 5 kali sehingga ditemukan 20 indikator yang menunjukkan skor MSA > 0,5 serta valid untuk dianalisis dan ada 5 indikator yang tidak di reduksi yaitu: 1) kompetensi, 2) peran prestasi kerja, 3) dasar prestasi kerja, 4) efektivitas organisasi, dan 5) kompensasi.

Tahap berikutnya adalah menentukan banyaknya faktor menggunakan metode PCA (*Principal Component Analysis*) sebagai metode pemisahan beberapa indikator yang membentuk beberapa faktor (Nur Lali Maghfiroh, 2018).

Tabel 7. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,362	36,811	36,811	7,362	36,811	36,811	5,412	27,061	27,061
2	3,307	16,533	53,345	3,307	16,533	53,345	3,305	16,526	43,588
3	1,477	7,385	60,729	1,477	7,385	60,729	2,441	12,204	55,792
4	1,244	6,222	66,952	1,244	6,222	66,952	2,232	11,160	66,952

Berdasarkan analisis *variance explained* pada tabel 7, setelah dilakukan iterasi sebanyak 6 kali terdapat 4 faktor pembentuk sehingga hasil penelitian ini dapat menjelaskan sebesar 66,95% dan sisanya sebesar 33,04% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Keempat faktor tersebut meliputi: faktor pertama sebesar 27,7%, faktor kedua 16,6%, faktor ketiga 12,2%, dan faktor keempat 11,1%.

Tabel 8. Rotated Component Matrix

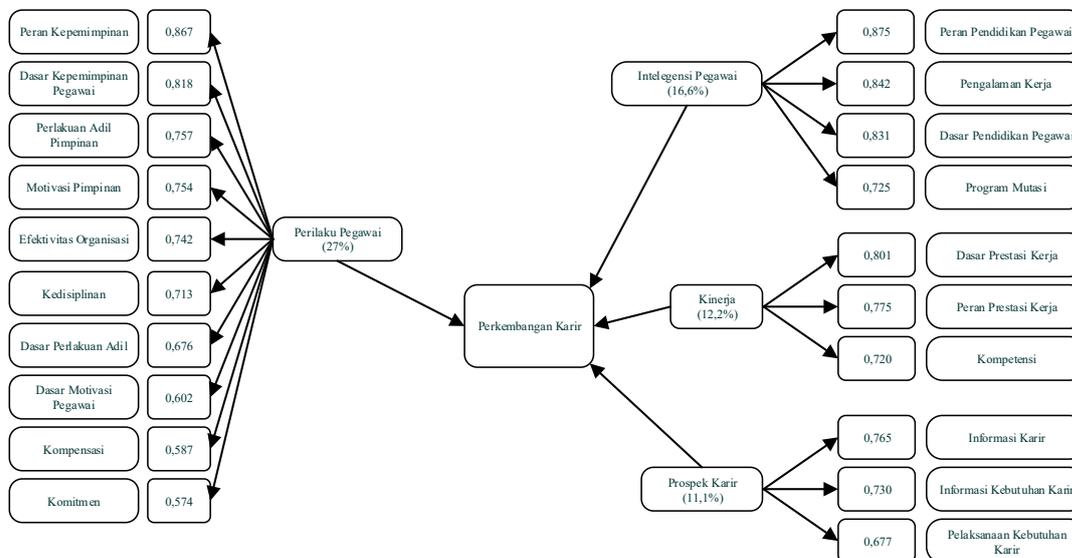
Nama Indikator	Component			
	1	2	3	4
Peran Kepemimpinan Pegawai	0,867	-0,098	0,163	-0,016
Dasar Kepemimpinan Pegawai	0,818	-0,119	0,129	0,118
Perlakuan Adil Pimpinan	0,757	0,028	0,292	0,151
Motivasi Pimpinan	0,754	0,020	0,050	0,211
Efektivitas Organisasi	0,742	0,129	-0,120	0,275
Kedisiplinan	0,713	0,140	0,124	-0,022
Dasar Perlakuan Adil Pegawai	0,676	0,234	0,297	0,267
Dasar Motivasi Pegawai	0,602	0,140	0,111	0,358
Kompensasi	0,587	0,231	-0,186	0,419
Komitmen	0,574	0,401	-0,070	0,132
Peran Pendidikan Pegawai	0,106	0,875	0,193	0,026
Pengalaman Kerja	0,101	0,842	0,189	0,096
Dasar Pendidikan Pegawai	0,026	0,831	0,166	0,212
Program Mutasi	0,047	0,725	0,385	0,125
Dasar Prestasi Kerja	0,167	0,220	0,801	0,045
Peran Prestasi Kerja	0,228	0,217	0,775	0,147
Kompetensi	0,011	0,339	0,720	0,108
Informasi Karir	0,053	0,104	0,311	0,765
Informasi Kebutuhan Karir	0,338	0,070	-0,083	0,730
Pelaksanaan Kebutuhan Karir	0,274	0,199	0,167	0,677

Rotation converged in 6 iterations.

Tabel 8 di atas merupakan hasil proses rotasi (*Rotated Component Matrix*) sebanyak 6 kali yang memberikan hasil distribusi yang lebih nyata dan jelas. Faktor pertama ada 10 indikator yaitu: 1) peran kepemimpinan pegawai, 2) dasar kepemimpinan pegawai, 3) perlakuan adil pimpinan, 4) motivasi pimpinan, 5) efektivitas organisasi, 6) kedisiplinan, 7) dasar perlakuan adil pegawai, 8) dasar motivasi pegawai, 9) kompetensi, dan 10) komitmen. Berikutnya faktor kedua meliputi 4 indikator yaitu: 1) peran pendidikan pegawai, 2) pengalaman kerja, 3) dasar pendidikan pegawai, dan 4) program mutasi. Selanjutnya ada faktor ketiga meliputi 3 indikator yaitu: 1) dasar prestasi kerja, 2) peran prestasi kerja, dan 3) kompetensi. Faktor keempat meliputi 3 indikator yaitu: 1) informasi karir, 2) informasi kebutuhan karir, dan 3) pelaksanaan kebutuhan karir.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, perkembangan karir pegawai di BKPSDM Kab. Karawang pada tahun 2022 dan awal tahun 2023 sudah lebih baik jika dibandingkan pada LAKIP tahun 2020 dan 2021. Selanjutnya, hasil analisis menjelaskan bahwa terbentuk 4 kelompok faktor yang berperan dalam perkembangan karir. Selanjutnya, keempat faktor ini diberi nama sesuai dengan ciri-ciri yang terbentuknya.



Gambar 8. Hasil Analisis Faktor Perkembangan Karir BKPSDM Kab. Karawang

Dari gambar 8 di atas, selanjutnya dijelaskan penamaan keempat faktor tersebut meliputi:

1. Faktor 1 diberi nama dukungan sosial yang memiliki peran 27,7% meliputi 10 indikator yaitu: 1) peran kepemimpinan pegawai, 2) dasar kepemimpinan pegawai, 3) perlakuan adil pimpinan, 4) motivasi pimpinan, 5) efektivitas organisasi, 6) kedisiplinan, 7) dasar perlakuan adil pegawai, 8) dasar motivasi pegawai, 9) kompetensi, dan 10) komitmen.
2. Faktor kedua diberi nama intelegensi pegawai yang memiliki peran sebesar 16,6% dan meliputi 4 indikator yaitu: 1) peran pendidikan pegawai, 2) pengalaman kerja, 3) dasar pendidikan pegawai, dan 4) program mutasi.
3. Faktor ketiga diberi nama kinerja yang memiliki peran sebesar 12,2% dan meliputi 3 indikator yaitu: 1) dasar prestasi kerja, 2) peran prestasi kerja, dan 3) kompetensi.
4. Faktor keempat diberi nama prospek karir yang memiliki peran sebesar 11,1% dan meliputi 3 indikator yaitu: 1) informasi karir, 2) informasi kebutuhan karir, dan 3) pelaksanaan kebutuhan karir.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Abdilah Mawardi Nur (2022) dengan metode kualitatif pada pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang bahwa faktor dari perkembangan karir adalah kompetensi. Kemudian hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Mieke Rahayu, et al (2019), dengan alat analisis *mix methode* yaitu CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), SEM-PLS, dan regresi linier berganda pada pegawai Sekretariat Daerah PT Pemerintah Provinsi Jambi terbentuk 3 faktor dengan nilai terbesar adalah komitmen pegawai sebesar 79% yang berpengaruh pada perkembangan karir pegawai. Kemudian, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Gading Purwestri Normastuti (2019), yang menggunakan alat analisis faktor dan regresi linear berganda pada Yayasan Waqaf Al Muhajirien Jakapermai, bahwa hasil penelitian menunjukkan faktor politik dalam organisasi yang mempengaruhi perkembangan karir sebesar 74,4%. Sedangkan penelitian Indri Nur Ulfah, et al

(2021) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang menggabungkan antar perkembangan karir dan disiplin kerja serta peran kinerja dan hasilnya menunjukkan bahwa yang mempengaruhi perkembangan karir sebesar 45,79%.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Firman, et al (2020) dari hasil analisis di Kependidikan Universitas Jambi dan menggunakan analisis faktor dan terbentuk 4 faktor dengan nilai *eigenvalue* tertinggi adalah tujuan kemajuan karir sebesar 29,85% yang berpengaruh pada perkembangan karir.

Berbeda dengan penelitian Dewi Rama Niati, et al (2021) menggunakan alat analisis jalur pada karyawan PT. Asam Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan dan hasilnya menunjukkan bahwa terbentuk 3 faktor dengan nilai tertinggi adalah pelatihan sebesar 22,405 yang dapat mempengaruhi perkembangan karir.

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor perkembangan karir pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang pada tahun 2022 dan 2023 sudah dilaksanakan dengan baik di bandingkan pada tahun 2020 dan 2021. Diperoleh 4 faktor yaitu: 1) perilaku pegawai memiliki peran sebesar 27,7% yang meliputi 10 indikator, 2) intelegensi pegawai memiliki peran sebesar 16,6% yang meliputi 4 indikator, 3) kinerja memiliki peran sebesar 12,2% meliputi 3 indikator, 4) prospek karir memiliki peran sebesar 11,1% yang meliputi 3 indikator. Faktor dominan dalam meningkatkan perkembangan karir meliputi: 1) peran kepemimpinan pegawai (0,867), 2) peran pendidikan pegawai (0,875) dan 3) dasar prestasi pegawai (0,801).

Implikasi

Untuk meningkatkan perilaku pegawai, pimpinan harus meningkatkan perannya dengan cara memberikan motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dari sisi intelegensi pegawai, pimpinan dapat mengembangkan sistem mutasi serta memberikan pendidikan dan pengalaman bagi pegawai. Selain itu, penerapan sistem kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kompetensi serta prestasi kerja pegawai untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan. BKPSDM Kab. Karawang juga harus memenuhi prospek karir karena sangat penting untuk mengembangkan karir seseorang.

Daftar Pustaka

- Abdilah, Mawardi Nur. (2022). Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. *JIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 5(4), 997-1008. <http://bitly.ws/KD24>
- Akhwanul, Akhmal., Fitriani, Laia., Ruri, A.S. (2019). Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 8(1), 1-6. <https://core.ac.uk/download/pdf/270198245.pdf>
- Asep, Aang Rahmatullah. (2020). *LAKIP 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang*. Karawang. Hal. 1-34
- Asep, Aang Rahmatullah. (2021). *LAKIP 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang*. Karawang. Hal. 1-34
- Cia, Cai Cen. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Inovasi Pratma Internasional.
- Denok, Sunarsi, et al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*. 11(2), 2465-2472. <http://bitly.ws/KD4C>
- Dewi, Cahyani Pangestuti. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 4(1), 57-68. <http://bitly.ws/KBkz>

- Dewi, Rama Niati, et al. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(2). 2385-2393. <http://bitly.ws/KBkj>
- Dion, Alan Nugraha., Banuara, N., Nelly, M., & Dede J.S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 6(1),81-93. <http://bitly.ws/KD2j>
- Firman, et al (2020). Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan di Universitas Jambi: Penilaian Instrumen Melalui Analisis Faktor. *Pedagogia Jurnal Ilmu Pendidikan*. 18(2). 112-124. <https://repository.unja.ac.id/17825/>
- Indri, Nur Ulfah, et al. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*. 1(3). 35-43. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/184/118>
- Iswadi, Syahrial Nupin. (2021). *Pola Pengembangan Karir Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Mieke, Rahayu, et al. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implication for three Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*. 9(1). 79-89. <http://bitly.ws/KBmr>
- Mohanad, Ali Kreen. (2019).The Impact of Human Resource Development on Organizational Effectiveness: An Emperical Study. *Management Dynamics in the KnowledgeEconomy*.7(1).29-50. <http://bitly.ws/KD3b>
- Nur, Lali Maghfiroh. (2018). *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Untuk Menabung (Studi Kasus pada Nasabah BMT An-Nur Rewwin Sidoarjo)*. Surabaya.
- Ravi, Nagarathanam, et al .(2018). Impact Of Career Development Practices On Employee Retention In The Qatar Aviation Industry. *Prosiding Konferensi Internasional ASCENT-Akuntansi dan Manajemen Bisnis*. 3(2). 325-330. <http://bitly.ws/KB4R>
- Rizqul, Karimah., Sayekti, Suindyah & Subijanto. (2021). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan (Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sampang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. 9(1). 62-70. <http://bitly.ws/KD3R>
- Robert, Tua Siregar., et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis.
- Tutut, Ayu Permatasari. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada Pt. Pln (Persero) Up3 Madiun. *Simba Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* I. 906-920. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/1204>
- Uus, MD Fadli, Savitri, C., & Rismayadi, B. (2022). Analysis of Human Capital Lecturer Factors in the Process of Achieving the Vision of Higher Education. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 54-65. <http://bitly.ws/KD4c>
- Uus, MD Fadli. (2021). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis:Karawang.