

Pengaruh Strategi Sumber Daya Manusiadan dan Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir Pada Pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Gerrit M. Pentury

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 15, 2025

Revised Nov 22, 2025

Accepted Nov 26, 2025

Keywords:

Strategi SDM
Perencanaan Karier
Pengembangan Karier
Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh strategi sumber daya manusia, perencanaan karir, dan pengembangan karir terhadap kinerja, menganalisis pengaruh strategi sumber daya manusia dan perencanaan karir terhadap pengembangan karir, menganalisis pengaruh strategi sumber daya manusia dan perencanaan karir terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kecamatan Kairatu. Sampel yang digunakan berjumlah 35 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penyebaran kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan alat analisis PLS. Hasil penelitian menunjukan bahwa strategi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja, perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja, strategi SDM dan perencanaan karir berpengaruh terhadap pengembangan karir, strategi SDM dan perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Gerrit M. Pentury
Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pattimura,
penturygm@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Salah Satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. (Arianto, 2013, Hal. 192). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015, Hal. 45).

Permasalahan kinerja pada pegawai Kecamatan Kairatu berupa ada pegawai yang sangat produktif, tetapi sebagian lainnya kurang aktif. Penilaian kinerja belum mencerminkan capaian nyata. Kurang penghargaan dan reward system menyebabkan motivasi stagnan. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, demikian pula penilaian tentang kinerja individu semakin penting ketika organisasi akan melakukan reposisi pegawai, karena keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi.

Tidak semua pegawai memiliki rencana karier yang jelas. Tidak ada dokumen pribadi seperti *career path* atau *roadmap* yang terarah. Banyak pegawai tidak mengetahui peluang kenaikan jabatan, syarat diklat, atau kompetensi yang perlu ditingkatkan. Proses promosi sering bersifat administratif, bukan berbasis kompetensi. Dengan adanya perencanaan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target atau kesempatan karirnya, sehingga secara otomatis karyawan akan memperbaiki kinerjanya. Perencanaan karier merupakan proses seorang

individu merumuskan tujuan atau sasaran karier dan mengembangkan sebuah rencana untuk mencapai tujuan tersebut (Byars & Rue, 2008, p. 194).

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Andrew J. Dubrin (1982) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Afrizal (2014) Perencanaan karier dan Pengembangan karier merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin baik perencanaan karier dan pengembangan karier seorang pegawai maka semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih banyak juga yang ditemui bahwa para pegawai tidak melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang harus dikerjakan karena berkaitan dengan penjejaran karier yang belum jelas dari arah dan tujuan dari seorang pegawai dalam berkarier ditempat kerjanya, hal ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja. Seharusnya sebagai pegawai yang ahli dan mampu di bidangnya serta berwawasan yang dapat mempercepat perubahan ke arah lebih baik.

Berdasarkan dari latar belakang yang digambarkan diatas, maka peneliti mengformulasi penelitian ini dengan judul "Pengaruh Strategi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir Pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat".

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori yakni metode penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan serta mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti dengan cara pengumpulan data dari tempat tertentu (bukan buatan). Dengan menggunakan metode survey eksplanatori ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara empat variabel yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen, dan kinerja. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen terhadap kinerja pegawai kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yakni penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya dimana tujuan dari penelitian kuantitatif itu sendiri untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena. Penelitian kuantitatif tidak terlepas dari proses pengukuran, dimana proses pengukuran itu merupakan bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dan diperkirakan berlangsung selama 4 bulan terhitung mulai Juli s.d. Oktober 2025.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data pada penelitian ini terlebih dahulu diuji-cobakan kepada 30 responden yang terpilih secara acak (random) dari populasi yang selanjutnya tidak dilibatkan sebagai sampel pada penelitian ini. Uji coba dimaksud dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kemudian dilakukan analisis butir soal dengan mengkorelasikan skor butir soal dengan skor total instrumen.

Data hasil uji coba dianalisis dengan bantuan aplikasi Smart PLS 3 untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Adapun item pernyataan yang tidak valid dinyatakan gugur (drop) dan dikeluarkan kemudian dilanjutkan dengan analisis untuk mengetahui reliabilitas instrumen. Dengan demikian kuisioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner yang valid dan reliabel.

Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dengan jumlah populasi sebanyak 35 pegawai.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2001:60) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. "Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% menurut Arikunto (2008:116)".

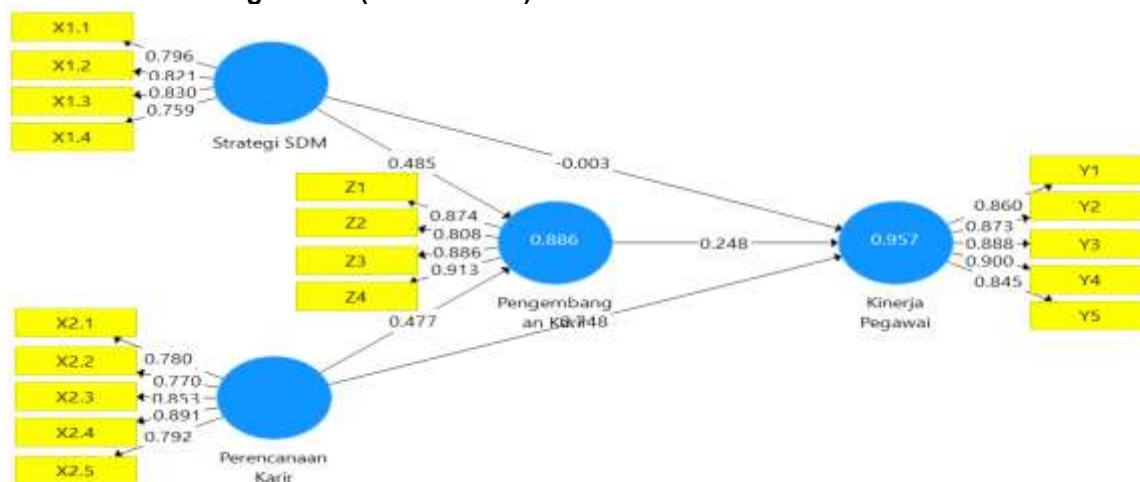
Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian memerlukan data yang benar-benar valid, untuk itu dilakukan uji validitas yang merupakan uji statistik untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS).

Penelitian memerlukan data yang benar-benar reliabel, untuk itu sebelum kuisioner digunakan sebagai data penelitian primer terlebih dahulu diuji-cobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber : Diolah Data Primer Menggunakan PLS (2025)

Gambar 1. Hasil PLS Alogrithm Pertama

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Pengukuran nilai konvergen validity dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika nilai loading faktor dari setiap indikator di atas 0.7 atau memperlihatkan seluruh atau loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0.7. Pada penelitian ini menggunakan tingkat validasi sebesar 0.50 dengan tujuan untuk menghasilkan AVE yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji model pengukuran (outer model) tahap pertama pada gambar 2 diatas, bahwa tidak ditemukan indikator atau loading factor yang nilai loading factor < 0.7. Dengan demikian semua indikator dapat memenuhi unsur validitas. Berdasarkan hasil uji model pengukuran (outer

model) tahap kedua yang dapat dilihat pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua indicator/loading factor memiliki nilai > 0.7 yang artinya semua indicator/loading factor dikatakan valid.

Tabel 1. Nilai Muatan Outer Loading

Variabel	Indikator	Muatan	Keterangan
Strategi SDM (X1)	X1.1	0.796	Valid
	X1.2	0.821	Valid
	X1.3	0.830	Valid
	X1.4	0.759	Valid
Perencanaan Karir (X2)	X2.1	0.780	Valid
	X2.2	0.770	Valid
	X2.3	0.853	Valid
	X2.4	0.891	Valid
	X2.5	0.792	Valid
Pengembangan Karir (Z)	Z1	0.874	Valid
	Z2	0.808	Valid
	Z3	0.886	Valid
	Z4	0.913	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.860	Valid
	Y2	0.873	Valid
	Y3	0.888	Valid
	Y4	0.900	Valid
	Y5	0.845	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

Berdasarkan tabel 1, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk orientasi wirausaha, kualitas layanan, kualitas SDM, dan kinerja telah memenuhi nilai standar convergent validity walaupun masih ada loading faktor nilainya masih dibawah 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat digunakan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas Construct akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,70 (Chin,1998 & Hair et.al.,2011).

Tabel 2. Cronbach's Alpha dan Nilai Composite Reliability

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Strategi SDM (X1)	0.816	0.878	0.643
Perencanaan Karir (X2)	0.876	0.910	0.670
Pengembangan Karir (Z)	0.894	0.926	0.759
Kinerja (Y)	0.922	0.941	0.763

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

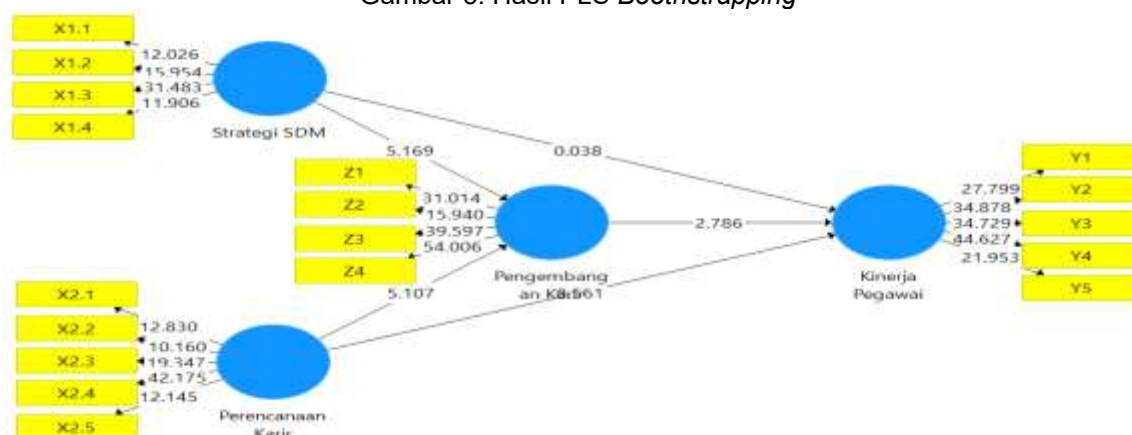
Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa semua nilai variable orientasi wirausaha, kualitas layanan, kualitas SDM, dan Kinerja, dalam pengujian reliabilitas menggunakan cronbach's Alpha masih ada nilai lebih kecil dari 0.7. Ketika menggunakan composite reliability memiliki nilai diatas

0.7. Juga pada pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3. Hasil PLS *Boothstrapping*



Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

Path Coefficient

Untuk menilai signifikansi dari model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. *Path Coefficients* (Mean, STDEV, t-Value)

Konstruk		Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T-Statistics (O /STDEV)	P (Value)
Strategi SDM (X1)	=>	-0.003	0.013	0.038	0.969
Kinerja (Y)					
Perencanaan Karir (X2)	=>	0.748	0.765	8.561	0.000
Kinerja (Y)					
Pengembangan Karir (Z)	=>	0.248	0.215	2.786	0.006
Kinerja (Y)					
Strategi SDM (X1)	=>	0.485	0.586	5.169	0.000
Pengembangan Karir (Z)					
Perencanaan Karir (X2)	=>	0.477	0.478	5.107	0.000
Pengembangan Karir (Z)					

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *Original Sample* dari strategi SDM terhadap kinerja sebesar -0.003 dengan P (Value) 0.969 > 0.05 dan nilai T-Statistik dari strategi SDM terhadap kinerja adalah 0.038 < 1.67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak sehingga dapat dikatakan strategi SDM tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada table 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari perencanaan karir terhadap kinerja sebesar 0.748 dengan P (Value) 0.000 < 0.05 dan nilai T-Statistik dari perencanaan karir terhadap kinerja adalah 8.561 > 1.67. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima sehingga dapat dikatakan kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada table 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.248 dengan P (Value) 0.006 < 0.05 dan nilai

T-Statistik dari pengembangan karir terhadap kinerja adalah $2.786 > 1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima sehingga dapat dikatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada table 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari strategi SDM terhadap pengembangan karir sebesar 0.485 dengan P (Value) $0.000 < 0.05$ dan nilai T-Statistik dari strategi SDM terhadap pengembangan karir adalah $5.169 > 1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima sehingga dapat dikatakan strategi SDM berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Sedangkan Berdasarkan pada table 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari perencanaan karir terhadap pengembangan karir sebesar 0.477 dengan P (Value) $0.000 < 0.05$ dan nilai T-Statistik dari perencanaan karir terhadap pengembangan karir adalah $5.107 > 1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H5 diterima sehingga dapat dikatakan perencanaan karir berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Koefisien Determinasi (R-Square) R2

Koefisien determinasi R Square Menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Sedangkan adjusted R Square adalah nilai r Square yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Dibawah ini disajikan tabel dari hasil estimasi koefisien determinasi (R-Square) menggunakan SmartPLS :

Tabel 4. R Square

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Pengembangan Karir (Z)	0.886	0.884
Kinerja (Y)	0.957	0.955

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa, nilai r Square yang pertama berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 0.886 dengan nilai adjusted r Square 0.884. Dapat dijelaskan bahwa semua konstruk strategi SDM dan perencanaan karir secara serentak mempengaruhi pengembangan karir sebesar 0.887 atau 89%, dan 11% dapat dijelaskan oleh konstruk atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai r Square yang kedua berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 0.957 dengan nilai adjusted r Square 0.955. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruksi strategi SDM, perencanaan karir, dan pengembangan karir secara serentak mempengaruhi kinerja sebesar 0.957 atau 96%, dan 4% dapat dijelaskan oleh konstruk atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS dengan efek mediasi, yaitu dimana jika pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent signifikan pada T-Statistik > 1.67 maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel independent terhadap dependent.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengembangan karir memediasi pengaruh strategi SDM dan perencanaan karir terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel specific indirect effect di bawah ini :

Tabel 5. Specific Indirect Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T-Statistics (O/STDEV)	P (Value)
Strategi SDM (X1) => Pengembangan Karir (Z) => kinerja (Y)	0.120	0.105	2.648	0.008
Perencanaan Karir (X2) => Pengembangan Karir (Z) => Kinerja (Y)	0.118	0.108	2.467	0.014

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2025)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa hubungan strategi SDM terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir signifikan dengan nilai T- Statistik 2.648 dan P (Value) $0.008 < 0.05$, ini berarti pengembangan karir berperan sebagai partial mediation. Dikatakan partial mediation karena dinilai berdasarkan standar nilai VAF (Variance Accounted For), dimana jika nilai VAF berkisar diantara 20-80% maka peran mediasi disebut dengan partial mediation.

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui hubungan perencanaan karir terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir signifikan dengan nilai T-Statistik 2.467 dan P (Value) $0.014 < 0.05$ hal ini berarti pengembangan karir berperan sebagai partial mediation. Dikatakan partial mediation karena dinilai berdasarkan standar nilai VAF (Variance Accounted For), dimana jika nilai VAF berkisar diantara 20-80% maka peran mediasi disebut dengan partial mediation.

Pengaruh Strategi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel strategi SDM tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini di tandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel strategi SDM (X1) menunjukkan nilai t hitung = 0.038 dengan nilai signifikansi sebesar $0.969 > 0,05$, dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel strategi SDM tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari gambaran tersebut diatas, hal ini menunjukkan bahwa baik secara deskriptif jawaban responden maupun loading factor dalam mempengaruhi variabel strategi SDM dari indikator-indikator tersebut tidak selamanya menjadi penting dalam upaya menentukan kebijakan dalam perumusan strategi SDM, didalam merumuskan strategi SDM seharusnya memperhatikan keterlibatan pimpinan atau eksekutif SDM, karena mereka memiliki kemampuan dan pengalaman dalam meramalkan ketersediaan tenaga kerja dimasa mendatang. Strategi SDM dianggap berjalan dengan baik apabila harapan-harapan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan perencanaan strategi yang ditetapkan, dengan demikian pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kenaikan kinerja pegawai.

Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel perencanaan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini di tandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel perencanaan karier (X2) menunjukkan nilai t hitung = 8.561 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa variabel perencanaan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari gambaran tersebut diatas, hal ini menunjukkan bahwa baik secara deskriptif jawaban responden maupun loading factor dalam mempengaruhi variabel perencanaan karier dari indikator-indikator tersebut menjadi penting dalam upaya menentukan arah dan kebijakan perencanaan karier, didalam merumuskan arah dan kebijakan perencanaan karier harus didukung oleh regulasi yang melandasi kebijakan tersebut. Regulasi menjadi dasar pijak pelaksanaan perencanaan karier bagi organisasi maupun individu dalam organisasi. Regulasi akan berjalan dengan baik ketika organisasi benar-benar melaksanakan seluruh perencanaan karier yang sudah ditetapkan dan hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi seluruh organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini di tandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier (X3) menunjukkan nilai t hitung = 2.786 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dengan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari gambaran tersebut diatas, hal ini menunjukkan bahwa baik secara deskriptif jawaban responden maupun loading factor dalam mempengaruhi variabel pengembangan karier dari indikator-indikator tersebut menjadi penting dalam upaya menentukan arah dan kebijakan

pengembangan karier, didalam merumuskan arah dan kebijakan pengembangan karier diharapkan organisasi dapat mempertimbangkan jaringan atau ikatan hubungan kerja yang baik diantara pegawai. Jaringan atau ikatan ini menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pengembangan karier bagi organisasi maupun individu dalam organisasi. kebijakan akan berjalan dengan baik ketika organisasi benar-benar melaksanakan seluruh pengembangan karier yang suda ditetapkan dan hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi seluruh organisas serta melakukan tugas secara baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

Pengaruh Strategi SDM Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukan bahwa variabel strategi SDM berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini di tandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel strategi SDM (X1) menunjukkan nilai t hitung = 5.169 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, dengan nilai tersebut menunjukan bahwa variabel strategi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Kebijakan dan praktik HR yang dirancang organisasi secara langsung memengaruhi bagaimana karyawan dapat berkembang. Strategi SDM seperti *perencanaan karir, pelatihan, rekrutmen berbasis kompetensi, manajemen kinerja, dan sistem penghargaan* membantu menciptakan jalur karir yang jelas. Jika strategi SDM disusun dengan baik, karyawan memiliki kesempatan lebih besar untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh promosi, dan mencapai tujuan karir. Sebaliknya, strategi SDM yang lemah dapat menghambat motivasi, peluang belajar, maupun perkembangan karir karyawan.

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Pengembangan karir

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukan bahwa variabel perencanaan karier berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai Kecamatan Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hal ini di tandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel perencanaan karier (X2) menunjukkan nilai t hitung = 5.107 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai signifikansi tersebut menunjukan bahwa variabel perencanaan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Perencanaan karir membantu karyawan memahami tujuan karir mereka. Ketika karyawan memiliki rencana karir yang jelas misalnya tujuan jangka pendek, kompetensi yang harus dicapai, atau jabatan yang ingin diraih mereka akan lebih mudah berkembang secara sistematis. Perencanaan karir mengarahkan karyawan pada langkah-langkah pengembangan karir. Perencanaan karir mendorong karyawan untuk memilih pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, atau proyek yang sesuai untuk mendukung kemajuan karirnya. Perencanaan karir meningkatkan motivasi dan komitmen. Karyawan yang memiliki visi karir menjadi lebih termotivasi, sehingga lebih aktif mencari kesempatan belajar atau promosi. Perencanaan karir berdampak pada peningkatan performa dan peluang promosi. Dengan rencana yang jelas, karyawan lebih mudah mencapai target kompetensi yang diperlukan untuk naik jabatan.

Pengaruh Strategi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir

Strategi SDM tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui pengembangan karir. Ketika strategi SDM mendukung pengembangan karir, kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Jika pengembangan karir lemah, efek strategi SDM terhadap kinerja menjadi lebih kecil. Strategi SDM yang efektif meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat dampak strategi SDM terhadap kinerja. Strategi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan sebagian dari pengaruh tersebut terjadi melalui peningkatan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi variabel penting yang menjembatani kebijakan SDM dengan hasil akhir berupa peningkatan kinerja. Strategi SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebagian peningkatan tersebut terjadi karena strategi tersebut mendukung pengembangan karir pegawai, yang pada akhirnya mendorong kinerja mereka menjadi lebih baik

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karir

Perencanaan karir memengaruhi kinerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui pengembangan karir karyawan. Perencanaan karir yang baik mendorong pegawai untuk mengembangkan diri, pengembangan diri itu berbuah pada peningkatan kompetensi dan peningkatan kompetensi tersebut meningkatkan kinerja. Jika pengembangan karir kuat, maka pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja akan semakin besar. Perencanaan karir yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebagian besar peningkatan tersebut terjadi karena pegawai menjalani proses pengembangan karir yang lebih efektif. Dengan kata lain, pengembangan karir adalah mekanisme penting yang menghubungkan perencanaan karir dengan hasil akhir berupa kinerja kerja. Perencanaan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika pegawai terlibat dalam proses pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara perencanaan karir dan peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN

Strategi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasilnya menyatakan bahwa walaupun semakin baik atau terjadi kenaikan Strategi SDM, belum tentu juga diikuti dengan kenaikan atau meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Perencanaan karier berpengaruh terhadap kinerja. Jadi setiap kenaikan atau semakin baiknya perencanaan karier, maka akan juga meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja. Jadi semakin baiknya pengembangan karier yang dirasakan oleh pegawai akan juga menyebabkan kenaikan kinerja pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Strategi SDM berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hasilnya menyatakan bahwa semakin baik atau terjadi kenaikan Strategi SDM, maka akan diikuti dengan peluang untuk meningkatkan kesempatan pengembangan karir pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Perencanaan karier berpengaruh terhadap pengembangan karir. Jadi semakin baiknya perencanaan karier, maka peluang untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Strategi SDM berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Hasilnya menyatakan bahwa semakin baik Strategi SDM, tentu akan diikuti dengan kenaikan kinerja yang tentunya akan memberikan peluang bagi pengembangan karir pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Hasilnya menyatakan bahwa semakin baik perencanaan karir, tentu akan diikuti dengan kenaikan kinerja yang tentunya akan memberikan peluang bagi pengembangan karir pegawai Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., Sintaasih, DK. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja". Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.
- Diana, A. 2014. "Analisis Prestasi Kerja Pegawai dalam mendukung Promosi Jabatan, Studi kasus: Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta". Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Distyawaty. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Sulawesi Utara: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Erniawati. 2012. "Pengaruh Perencanaan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Di Surakarta". Surakarta: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Farchan Fauzi, 2018. Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. Jurnal Pendidikan dan studi Islam. Vol. 4, No. 1, 42-52
- Fortunisa, Agustin, Revindra, Fadhil, Septryana, Anisa, Fauzan. 2018. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.OSO Securitas, Tbk. Jakarta: Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial, Universitas Bakrie.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunardi, R. 2018. "Pola Karier Pegawai Kementrian Perhubungan". Biro Kepegawaian dan Organisasi. Indonesia.
- Hendriyadi, Ovie Yanti, 2021. Strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Jambi. Jurnal Paradigma Ekonomika. Vol. 16, No. 4, 659-668
- Lestari Sri, Rahmi Syahriza, M. Ikhsan Harahap, 2023. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Inovasi. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen. Vol. 19, No. 3, 720-729
- Leuhery, F. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku". Ambon: Program Studi Pascasarjana, Universitas Pattimura, Ambon.
- Liando, R., Lengkong, FD., Rares, JJ. 2018. "Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Uta Martowo, N. 2012. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat
- Manu Iban Abraham, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe, 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan. Vol. 4, No. 2, 178-188
- Messie, Tewal, Sendow. 2015. "Pengaruh Perencanaan Karier, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada museum negeri Provinsi Sulawesi Utara". Jurnal berkala ilmiah efisiensi. Sulawesi Utara.
- Monoarfa Valentina, Zuchri Abdussamad, Fahrid Matiti, 2019. Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 1, No. 3, 334-347
- Rahayu, Nuringwahyu, Krisdianto. 2020. Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan PT.FIFGROUP Cabang Batu). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam.
- Ramadhan Anggia, 2021. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol. 14, No. 2, 313-127
- Rawis Virene M. S, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas, 2021. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Productivity. Vol. 2, No. 4, 31-36
- Rimper Rinna Ribka, Lotje Kawet, 2014. Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA. Vol. 4, No. 2, 41-52.
- Sari Novitri Nilam, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis. Vol. 4, No. 2, 620-630
- Sugiharjo, Rustinah. 2017. Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumadewi, PA., Suwandana, GM. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir". Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana.
- Yuliandari Ni Kadek, Kurnia Riesty Utami, I Dewa Nyoman Usadha, 2023. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (Id Express) Banyuwangi. Jurnal Satyagraha. Vol. 6, No. 2, 176-185