

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Survei Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Khaerul Adyan¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Gian Riksa Wibawa³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email : khaeruladyan@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini bermaksud buat mengenal serta menyelidiki asosiasi pengembangan profesi, komitmen serta penampilan fungsi pekerja di tugas pembelajaran serta peradaban Kabupaten Tasikmalaya. imbas pengembangan profesi serta komitmen kepada penampilan fungsi pekerja selaku simultan di tugas pembelajaran serta peradaban Kabupaten Tasikmalaya. imbas pengembangan profesi kepada penampilan fungsi pekerja selaku parsial di tugas pembelajaran serta peradaban Kabupaten Tasikmalaya serta imbas komitmen kepada penampilan fungsi pekerja selaku parsial di tugas pembelajaran serta peradaban Kabupaten Tasikmalaya. sistem yang di dimanfaatkan dalam studi ini merupakan peninjauan dengan pendekatan deskriptif. Dengan ilustrasi studi 79 Aparatur biasa negeri selaku responden. keterangan yang di dimanfaatkan merupakan mengenakan data pokok. perkakas analisa yang di dimanfaatkan dalam studi ini merupakan regresi linier berganda dengan mengenakan aplikasi support SPSS type 25. Hasil percobaan memperlihatkan kalau pengembangan profesi punya pengelompokan cakap, komitmen mempunyai pengelompokan cakap serta penampilan fungsi mempunyai pengelompokan amat cakap, selaku simultan membuktikan plastis yang dalam studi yakni pengembangan profesi serta komitmen mempengaruhi bermakna kepada penampilan fungsi pekerja pada tugas pembelajaran serta peradaban Kabupaten Tasikmalaya. semacam itu pula selaku parsial ada wibawa bermakna pengembangan profesi serta komitmen kepada penampilan fungsi pekerja.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Komitmen, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

The goal of this study is to ascertain and evaluate the Tasikmalaya Regency Education and Culture Service staff's dedication, work performance, and career growth. Career growth and dedication have a simultaneous effect on employee job performance at the Tasikmalaya

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Regency Education and Culture Office. The Tasikmalaya Regency Education and Culture Office and the Tasikmalaya Regency Education and Culture Service have seen a partial relationship between employee job performance and career advancement, and a partial relationship between employee work performance and commitment. This study employed a survey method using a descriptive approach. 79 State Civil Apparatus were the research sample of respondents. Primary data is what is used. Multiple linear regression utilizing the SPSS version 25 support program was the analytical instrument employed in this study. The test results demonstrate that work performance, commitment, and career development all have very good classifications. This indicates that the research's two variables—career development and commitment—have a significant impact on workers' work performance at the Tasikmalaya Regency Education and Culture Service. Similarly, career growth and devotion have a considerable impact on employees' work performance to a certain extent

Keywords : *Professional Growth, Commitment, Work Achievement.*

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai dalam keberhasilan penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional, sumber daya manusia melupakan unsure yang paling penting ada untuk mencapai tujuan tersebut. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya dalam menjalankan tugas.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparat pemerintah diupayakan agarselalu sigap dalam mengemban beban yang diberikan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para aparat banyak yang bekerja tidak sesuai dengan standar dan tanggung jawab. Menurut (Hasibuan, 2019, p. 18), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Pada dasarnya presatasi kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap individu pada diri pegawai memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Sehingga diperlukan penilain prestasi kerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi untuk kebutuhan organisasi atau instansi ke depan.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi

kerja tersebut dibuat oleh instansi dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi instansi maupun pegawai (Mangkunegara, 2017, p. 60).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya adalah salah satu Lembaga teknis di lingkungan Kabupaten Tasikmalaya. Kedudukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, mempunyai tugas pokok dan fungsi seperti yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan. Terbentuknya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diharapkan dapat membawa pendidikan yang bermutu, berkeadilan dan berwawasan lingkungan khususnya di Kabupaten Tasikmalaya ini yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dimana apakah pegawai kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasinya masih rendah, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan, pegawai yang masih menunda pekerjaan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab pegawai saat ini belum seimbang dan terdapat banyak pegawai yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah.

Hasil observasi dilapangan diperoleh hasil pengembangan karir pegawai masih kurang baik, hal ini karena menurut hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai menyatakan masih ada pegawai dengan masa kerja tinggi (lebih dari 6 tahun) belum mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya, masalah ini di sebabkan kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap perkembangan karir mereka. Maka dari itu perhatian dari pihak perusahaan terhadap system pengembangan karir sangat di butuhkan agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas, terciptanya kepuasan kerja, terciptanya karyawan profesional yang mempunyai keahlian intelektual dan interpersonal, dan dapat bekerja berdasarkan standar praktek, dan memperhatikan etik dan moral. Kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan karir bagi seorang pegawai didapat melalui salah satunya yaitu dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak organisasi.

Faktor lainnya yang disinyalir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah komitmen kerja pegawai sebagaimana dikemukakan (Robbins & Judge, 2020) Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat

kolektif. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya prestasi kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen pegawai yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diantaranya ialah masih ditemukannya ketidakpatuhan pegawai terhadap setiap aturan kedisiplinan yang ditetapkan organisasi. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum waktunya. Padahal sejatinya sejak diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap pegawai telah berkomitmen untuk mematuhi setiap peraturan yang terdapat di instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Namun masih nampak masalah seperti terdapat sebagian kecil karyawan yang tidak mampu berkomitmen dengan peraturan yang ada seperti masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan kantor, untuk lebih jelasnya berikut adalah Rekap Kehadiran Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya:

Tabel 1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				
		Telat Datang	Pulang Cepat	Dinas Luar	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	20	533	526	59	182	40
Februari	18	521	442	25	165	23
Maret	22	260	423	16	148	37
April	20	36	33	43	0	13
Mei	15	10	9	30	35	16
Juni	21	487	318	63	124	23
Juli	22	447	517	69	70	38
Agustus	22	366	305	52	130	21
September	21	261	217	28	40	31
Oktober	21	262	155	21	38	17
November	22	366	364	69	151	18
Desember	22	160	201	58	38	10
Jumlah		3709	3510	533	1121	287

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, 2023

Berdasarkan rekapitulasi data daftar kehadiran pegawai, dapat digambarkan bahwa masih kurang optimalnya komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Hasil rekapitulasi data menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat pegawai yang Terlambat Datang dan Pulang Cepat. Hal ini menunjukkan komitmen pegawai terhadap setiap aturan kedisiplinan yang ditetapkan organisasi masih kurang maksimal.

Dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Survei Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

(Siagian, 2014, p. 68) menjelaskan pengembangan jabatan yaitu perubahan-perubahan individu yang digeluti seorang buat menjangkau sebuah agenda jabatan. (Widodo, 2018, p. 53) pengembangan jabatan yakni serangkaian kegiatan sepanjang hidup yang berkontribusi pada pencarian, pengukuhan, keberhasilan serta pelampiasan jabatan seorang. (Rivai, 2015, p. 274) pengembangan jabatan yakni sistem kenaikan kemahiran kegiatan pribadi yang dijamah dalam rajah menjangkau jabatan yang di idamkan. Berasas separuh makna di atas bisa disimpulkan apabila pengembangan jabatan merupakan keaktifan yang menolong karyawan mempersiapkan waktu depan jabatan mereka di perseroan supaya karyawan serta perseroan bisa meningkatkan diri dengan cara pol. guna pengembangan pekerjaannya, karyawan dituntut guna mencukupi standard yang diinginkan guna kenaikan jabatan semacam berprestasi dalam profesi, kegunaan serta keefisienan dalam bertindak serta semacamnya.

Komitmen Kerja

Menurut (Sopiah, 2011, p. 11) komitmen fungsi yaitu pengenalan serta kontribusi seorang yang relatif kokoh kepada sistem. Komitmen fungsi mempunyai 2 elemen bernilai, ialah perilaku serta tuntutan buat bergaya laris kepada sesuatu masalah. tindakan bersangkutan dengan pengenalan, kontribusi serta keteguhan hati, sementara itu tuntutan tergantung pada status buat bergaya laris dalam kerelaan menunjukkan ikhtiar. (Wilson, 2018, p. 103) komitmen kegiatan merupakan perilaku yang merepresentasikan sepanjang mana seorang perseorangan mengenal serta terikat pada polanya. seorang perseorangan yang ada komitmen agung tampaknya hendak mengamati dirinya selaku unit benar organisasi. (Robbins & Judge, 2015, p. 12) komitmen aktivitas yaitu perihal memahami tentu tujuan serta poin konfigurasi, kemauan jadi kepunyaan konfigurasi serta kesediaan guna mencoba jadi kepunyaan konfigurasi. Komitmen sanggup meyakinkan konfigurasi itu diamati selaku "tempat yang hebat guna bertugas", kemudian menjadikannya "atasan opsi". Berlandaskan serangkaian pengertian perihal komitmen aktivitas di dengan, sanggup disimpulkan kalau komitmen aktivitas yaitu tindakan alias sikap tenaga kerja yang berpautan dengan kemauan kokoh satu orang bagian formasi/ tenaga kerja guna menjaga kebagiannya dalam sebuah formasi, dan juga menyokong serta melaksanakan tujuan formasi alias kongsi sebagai penuh senang bersedia, dan juga komitmen aktivitas lebih dari hanya kepatuhan, lamun lebih pada intimasi alias hubungan arwah anggota organisasinya.

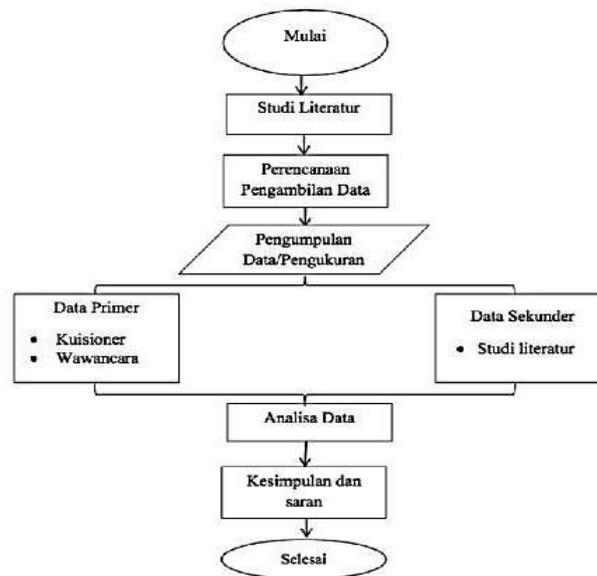
Prestasi Kerja

(Hasibuan, 2019, p. 105) performa fungsi yakni sesuatu hasil fungsi yang dijangkau seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepesertaya yang berasas kecakapan, pengalaman dan intensitas dan ketetapan durasi. (Mangkunegara, 2017, p. 67) hasil operasi yakni hasil operasi sebagai mutu serta banyaknya yang dijamah oleh seseorang tenaga kerja dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang dikasihkan kepadanya. (Sutrisno, 2014, p. 170) penampilan fungsi yakni hasil usaha seorang yang didetapkan oleh keterampilan istimewa pribadinya dan juga pengenalan kepada kedudukannya dalam profesi itu. Bersumber pada pengertian hasil operasi di sehubungan bisa disimpulkan jika hasil operasi merupakan selaku hasil operasi yang digapai oleh seseorang tenaga kerja dari canda terjual dalam

mengaplikasikan aktivitas-aktivitas operasi untuk memberikan nilai yang baik demi mewujudkan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (filsafat yang beranggapan bahwa pengetahuan itu semata-mata berdasarkan pengalaman dan ilmu yang pasti), digunakan untuk meneliti pada populasi / sampel tertentu” (Sugiyono, 2015, p. 14). Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 1
Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	54.573	5.806		9.399	.000			
Pengembangan Karir	.405	.125	.614	7.841	.000	.630	.699	.599
Komitmen	.303	.125	.277	6.024	.000	.817	.278	.277

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 54,573 + 0,405X_1 + 0,303X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai Konstanta (a)
Konstanta sebesar 54,573. Jika kedua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini diasumsikan tetap maka skor prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 54,573.
- 2) Nilai Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1)
Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,405, diartikan bahwa jika skor pengembangan karir pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mengalami peningkatan satu satuan serta variabel komitmen diasumsikan tetap maka skor prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya meningkat sebesar 0,405.
- 3) Nilai Koefisien regresi variabel Komitmen (X2)
Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,303, diartikan jika skor komitmen pegawai mengalami peningkatan satu satuan serta variabel pengembangan karir bernilai konstan maka skor prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya meningkat sebesar 0,303.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada tabel 2, sebesar 0,699 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Besar pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja secara parsial adalah 48,90% [$K_d = (0,699)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tercapainya prestasi kerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 77) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mengetahui bahwa pengembangan serta perencanaan karir penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja yang dilakukan, maka dari itu pengembangan karir sangat perlu dilakukan oleh instansi guna untuk memicu kinerja pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ade Prawitna Noverdisa, Endang Erawan, 2018), (Lestari, 2018), (Hidayat, 2019), (Sulistyo Wardani P, 2022), (Putu Eko Wahyudi, Komang Krisna Heryanda, 2021) dan (Parwita, 2020) yang semuanya menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain itu hasil penelitian juga memperlihatkan adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai karena program pengembangan karier yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mulai dari perencanaan karier pegawai terencana dengan baik, pengarahan karier agar pegawai terarahkan rencana kariernya, dan implementasi pengembangan karier agar karier pegawai terwujud dengan sukses, sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada tabel 4.50, sebesar 0,278 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa komitmen dengan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang lemah. Besar pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja secara parsial adalah 7,70% [$Kd = (0,278)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Besarnya pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pegawai adalah 7,70%. Ini berarti bahwa variabel komitmen memberikan kontribusi sebesar 7,70% terhadap variasi atau perubahan dalam prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain, komitmen berperan dalam menentukan prestasi kerja, tetapi pengaruhnya hanya sebagian kecil atau sebesar 7,70%. Namun dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen dan prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya memang nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa pegawai Merasa nyaman dan senang menghabiskan waktu untuk instansi dan betah bekerja dan tinggal di instansi. Pegawai merasa berat meninggalkan perusahaan karena kebutuhan sehari-hari terpenuhi. Uraian-uraian indikator tersebut mengartikan bahwa tingkat loyalitas pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya terhadap instansi sangat tinggi, pegawai mampu menerima dan menerapkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, memiliki kemauan untuk berusaha keras demi kemajuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap berkarir dan berada dalam instansi untuk jaminan masa depannya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan (Robbins & Judge, 2020, p. 543) yang mengungkapkan bahwa: terdapat hubungan yang kuat antara komitmen dan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki prestasi yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, prestasinya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Joni, 2017), (Wahyu Aji Wibowo, Sri Harini, Diah Pranitasari, Meldasari Said, 2022), (Tarigan, 2019), (I Wayan Bimbim, 2021) dan (Parwita, 2020) yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan pegawai di instansi tersebut, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing pegawai, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh instansi. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya akan meningkat ketika komitmen pegawai terhadap organisasi telah berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun saran dari peneliti bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya adalah dengan memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan waktu, misalnya dengan membuat aturan yang jelas mengenai waktu masuk dan pulang kerja. Terapkan sanksi yang tegas dan konsisten bagi yang melanggar, selain itu Pihak Dinas juga bisa memberikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi dalam hal waktu dan kehadiran, misalnya dalam bentuk penghargaan bulanan atau bonus, serta melakukan monitoring dan evaluasi berkala terhadap tingkat kehadiran dan kedisiplinan waktu pegawai, serta buat laporan yang bisa diakses oleh pegawai untuk mengetahui kinerja mereka.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Prawitna Noverdisa, Endang Erawan, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, Volume 6(Nomor 4), 8185–8198.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang. *Journal STIA Sebelas April Sumedang*, 1(3).

- I Wayan Bimbim, P. S. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2).
- Joni, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. *Journal Udayana*, 5(1).
- Lestari, T. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Surakarta*, 2(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parwita, D. & I. G. D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Jurnal Values*, 1(3).
- Putu Eko Wahyudi, Komang Krisna Heryanda, G. P. A. J. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And SPA Munduk. *JMPP*, 4(1).
- Robbins & Judge. (2020). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistyo Wardani P, R. I. P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Tarigan, B. M. R. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(02).
- Wahyu Aji Wibowo, Sri Harini, Diah Pranitasari, Meldasari Said, A. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal AKuntansi Dan Manajemen*, 19(2).