



ISSN XXXX-XXXX  
(media online)  
profiliam-indonesia.org

---

## Pengaruh Impelementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Strategi Manajemen Karir Terhadap Kinerja Pegawai

---

Wahyuni Annisak<sup>1</sup>; Winda febrina<sup>2</sup>; Suharno Pawirosumarto<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email : [wahyuniannisak1808@gmail.com](mailto:wahyuniannisak1808@gmail.com) , [windafebrina2019@gmail.com](mailto:windafebrina2019@gmail.com)

### Abstrak

*Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan kepada pegawai, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti pembinaan karier, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dan strategi pengembangan karir Pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan pada hasil penelitian. Implementasi strategi pengembangan sumbe daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan strategi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** Strategi pengembangan, Sumber Daya Manusia, Karir, Kinerja pegawai

### Abstract

*Human resource development is not only about providing training to employees, but also includes various aspects such as career coaching, leadership development, and improving overall employee welfare. The purpose of this study was to determine and analyze the implementation of human resource development strategies and career development strategies at the Dharmasraya Regency DPRD office. The research method used is quantitative research, with a sample size of 100 respondents. In this study using SmartPLS 3 and data collection techniques in this study by distributing questionnaires using a Likert scale. Findings from the research results. The implementation of human resource development strategies has a positive and significant effect on employee performance and career development strategies have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Development strategy, Human Resources, Career, Employee performance

**Kode JEL:**

---

<sup>1</sup> Afiliasi; email

<sup>2</sup> Afiliasi; email

<sup>3</sup> Afiliasi; email

## 1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan secara bertahap ketika memulai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. dalam setiap organisasi, dapat dikatakan bahwa salah satu aset paling berharga adalah manusia yang berperan sebagai pegawai, pekerja dan pegawai. Lamun dengan semakin berkembangnya teknologi yang mampu menggantikan sejumlah pekerjaan manusia tentu masih banyak aktivitas yang sangat memerlukan interaksi manusia, hal itu disebabkan oleh beberapa tugas yang tidak bisa dikerjakan oleh robot atau bahkan mesin. Karena hal itu, sumber daya manusia dianggap sebagai kekayaan yang sangat berharga dalam sebuah organisasi, karena hanya manusialah yang memiliki kapasitas untuk berfikir secara logis dan rasional (Weny Rivanka & Nuri Aslami, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki setiap lembaga. Setiap kegiatan lembaga melibatkan SDM yang merupakan penentu berkembangnya sebuah lembaga. Artinya, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu lembaga. Usaha dalam peningkatan kualitas lembaga memerlukan pegawai yang berkualitas dan mampu diwujudkan dengan profesionalitasnya dalam bekerja. Faktor pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Munawaroh et al., 2023).

Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan kepada pegawai, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti pembinaan karier, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang. Salah satu yang diperhatikan di dalam pengelolaan SDM yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja pegawai yang perlu diperhatikan (Krisnahadi & Septika, 2021).

**Tabel 1**

Presentasi Pencapaian Kinerja Pegawai Periode 2019-2023							
No	Keterangan	Target	2020	2021	2022	2023	2024
	Orientasi						
1	pelayanan	100%	83,92%	83,42%	83,41%	84,07%	85,42%
2	integritas	100%	81,82%	81,52%	82,10%	79,69%	81,83%
3	komitmen	100%	83,04%	83,96%	83,50%	82,53%	83,85%
4	disiplin	100%	80,59%	81,47%	81,17%	80,31%	80,67%
5	kerjasama	100%	80,45%	81,61%	80,42%	82,17%	81,64%
6	kepemimpinan	100%	81,07%	81,44%	82,02%	80,84%	82,59%
	Rata-rata	100%	81,82%	82,22%	82,08%	81,61%	82,72%

Sumber : Data Kepegawaian DPRD Kabupaten Dharmasraya)

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya selama tahun 2019 hingga 2024 tidak ada yang memenuhi

target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja tidak terealisasi dengan baik, dan tingkat realisasi setiap tahunnya mengalami fluktuasi serta kurang stabil. Ketidacapaian target ini menunjukkan adanya masalah yang berpotensi menurunkan kinerja, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kinerja instansi secara keseluruhan. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja pegawai juga mengalami penurunan. Oleh karena itu, penting bagi kantor DPRD Dharmasraya untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap pegawai agar mereka dapat berkontribusi dengan lebih baik. Meskipun target belum tercapai, terdapat peningkatan setiap tahunnya yang dapat berdampak positif pada kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuank ompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut (Wulandari et al., 2024) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan kerja. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing- masing pegawai.

Mengembangkan karier pasti bisa dijadikan daya tarik bagi masing-masing pegawai, mengingat makin baik suatu jabatan, tentu kesejahteraan yang pegawai dapatkan dari jabatan itu akan meningkat pula (Lutfia Lutfia et al., 2024). pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang diupayakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Seorang pegawai perlu melakukan perbaikan diri untuk meraih karir yang lebih baik dan mengembangkan potensinya demi mencapai target yang memuaskan serta mencapai karir yang diinginkan. Sementara itu, (Palin & Rahmat, 2024) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah proses di mana seorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi, bekerja untuk jangka waktu yang panjang hingga usia pensiun. Karir mencakup sekelompok pekerja atau individu yang bekerja di suatu perusahaan dengan tujuan tertentu untuk mencapai gelar atau posisi tertinggi yang dapat diraih.

Manajemen karir merupakan pendekatan terstruktur yang dirancang untuk mengarahkan pengembangan karir individu secara berkelanjutan. Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses manajemen karir melibatkan berbagai aktivitas, termasuk perencanaan karir, pembinaan, dan penilaian keterampilan serta kompetensi pegawai. Melalui perencanaan dan pengembangan karir yang efektif, pegawai dapat memahami potensi dan arah pengembangannya dalam perusahaan, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja. (Soepardy, 2020)

Setiap organisasi harus mampu mempertahankan pegawainya agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi tersebut, Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Organisasi yang berhasil menerapkan manajemen karir yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, termotivasi, dan loyal. Namun, tantangan yang sering dihadapi adalah kurangnya pemahaman mendalam tentang hubungan antara strategi manajemen karir dan kebutuhan individu

pegawai. Ketidaksesuaian antara ekspektasi perusahaan dan aspirasi pribadi pegawai sering kali mengakibatkan tingginya tingkat ketidakpuasan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan tingkat retensi, yang menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan. (Ervina, 2022) Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyelaraskan strategi manajemen karir dengan kebutuhan dan tujuan pegawai. Dengan melakukan hal ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Albad et al., 2024) telah menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Shahadat & Ardiana, 2024) menyatakan bahwa pengembangan karir potensial meningkatkan kinerja, di mana motivasi kerja berperan sebagai penghubung yang signifikan.

Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengembangan sumber daya manusia dan manajemen karir, diharapkan organisasi dapat merancang program pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan retensi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola karir pegawai secara efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Strategi Manajemen Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut : "bagaimana pengaruh Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Strategi Manajemen Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya".

## **2. Metodologi**

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya di Jl. Lintas Sumatra Km.10, Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya.

### **2.1. Jenis Penelitian**

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data, yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari hasil tanggapan objek penelitian yaitu seluruh pegawai di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah melalui kuesioner, dan data sekunder berupa data yang didapat dari artikel, pustaka, dan jurnal/hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian

### **2.2. Populasi dan sampel**

Populasi dan Sampel, menurut Sugiyono dalam (Agustia, 2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari/ diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya

berjumlah 100 orang. Agar sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih representatif maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya berjumlah 100 orang

### **2.1.1. Kinerja pegawai**

Menurut (Caissar et al., 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja pegawai menurut (Munawaroh et al., 2023) kuantitas kerja, kualitas kerja, kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi.

### **2.1.2. Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai**

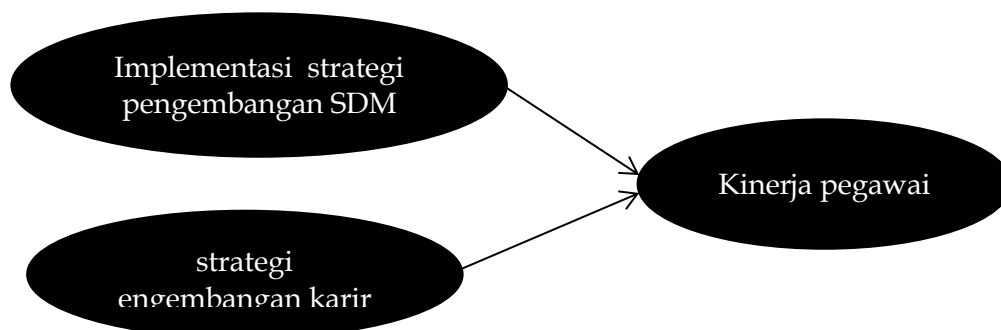
Menurut (Panjaitan, 2021) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuank ompetitif sumber daya manusia yang dimiliki

*H1 : Diduga Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*

### **2.1.3. Strategi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai**

Pengembangan karir merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk menyiapkan pegawai agar memiliki kualifikasi sesuai dengan perusahaan tersebut. Menurut Rivai dalam (Shahadat & Ardiana, 2024) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Seorang pegawai perlu melakukan perbaikan diri untuk meraih karir yang lebih baik dan mengembangkan potensinya demi mencapai target yang memuaskan serta mencapai karir yang diinginkan.

*H2 : Diduga Strategi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*



Gambar 2. Konseptual model

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Munawaroh et al., 2023)	kuantitas kerja kualitas kerja kedisiplinan kemampuan berkomunikasi kemampuan beradaptasi.	1-5
Implementasi strategi pengembangan SDM (Panjaitan, 2021)	Pendidikan dan pelatihan Kegiatan non-diklat Promosi Motivasi	1-5
Strategi pengembangan karir (Wulandari et al., 2024)	Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya. Beban kerja yang diterima. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama. Gaya kepemimpinan dan karakteristik pimpinan. Peningkatan status. Tingkat penerangan dan tata ruang, dan struktur dan pola kepemimpinan.	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2025

### 2.3. Pengumpulan Data

### 2.4. Metode Analisis

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Menurut (Sahir, 2022) pendekatan ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 3 (tiga) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti ketiga variabel laten mempengaruhi indikator. Metode analisis menjelaskan apa dan bagaimana analisis data dilakukan. Yang disajikan disini hanya yang akan digunakan dalam penelitian bukan hanya menyajikan/mengobral teori. Sekali lagi disini diungkap analisis yang digunakan secara singkat tetapi lengkap dan berurutan dan jangan lupa disertai dengan referensinya. Metode yang digunakan harus mengikuti kaidah, standar, urutan, persyaratan dan prinsip-prinsip alat analisis yang digunakan. Ukuran ketercapaian tujuan hendaknya diungkapkan secara jelas sehingga keterukurannya dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Hasil

#### 3.1.Responden

Pada penelitian ini terdapat 100 kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Untuk lebih jelasnya berikut akan disampaikan berdasarkan karakteristik responden.

Tabel 3. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	55	55
- Laki-laki	45	45
<i>Usia</i>		
- 17-25 tahun	20	20
- 26-40 tahun	52	52
- >40 tahun	28	28
<i>Pendidikan terakhir</i>		
- SMA	10	10
- S1	58	58
- S2	21	21
- Lainnya	11	11

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan data responden yaitu pegawai kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya, yang menjadi sampel penelitian sebanyak 100 orang. Sebagian besar responden perempuan, berusia diatas 26-40 tahun, dengan pendidikan terakhir S1.

#### 3.2.Analisis

##### 1. Pengujian Outer Model

###### a. Uji Convergent Validity

Convergent Validity. Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0.7$ . atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor(Mufarrohah & Sumartik, 2022). Berikut gambaran dari hasil pengukuran (outer model)

Tabel 4. Outer Model

	X1	X2	Y	Kesimpulan
X1.1	0.745			Valid
X1.2	0.756			Valid
X1.3	0.820			Valid
X1.4	0.789			Valid
X1.5	0.794			Valid
X1.6	0.799			Valid
X1.7	0.833			Valid
X1.8	0.769			Valid

X2.1	0.734	Valid
X2.10	0.817	Valid
X2.11	0.857	Valid
X2.12	0.814	Valid
X2.2	0.743	Valid
X2.3	0.788	Valid
X2.4	0.829	Valid
X2.5	0.813	Valid
X2.6	0.788	Valid
X2.7	0.831	Valid
X2.8	0.805	Valid
X2.9	0.839	Valid
Y.10	0.847	Valid
Y.2	0.879	Valid
Y.3	0.831	Valid
Y.4	0.867	Valid
Y.5	0.887	Valid
Y.6	0.878	Valid
Y.7	0.872	Valid
Y.8	0.841	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* data dengan menggunakan *Smart PLS* pada gambar 4, untuk menentukan tingkat kelayakan model atau validitas seluruh item pertanyaan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan suatu item atau butir pertanyaan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *validity test* di atas 0,7. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

#### b. Uji Average Variance Extracted

Uji Average Variance Extracted untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada Tabel dibawah ini

Tabel 5. Report hasil AVE	
Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
X1	0.622
X2	0.649
Y	0.745

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

### c. Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain(Flannery et al., 2022).

Tabel 6. Hasil cross loading

	X1	X2	Y
X1.1	0.745	0.617	0.655
X1.2	0.756	0.637	0.63
X1.3	0.82	0.697	0.71
X1.4	0.789	0.702	0.662
X1.5	0.794	0.752	0.66
X1.6	0.799	0.741	0.664
X1.7	0.833	0.732	0.73
X1.8	0.769	0.733	0.681
X2.1	0.606	0.734	0.627
X2.10	0.73	0.817	0.62
X2.11	0.773	0.857	0.709
X2.12	0.726	0.814	0.619
X2.2	0.653	0.743	0.635
X2.3	0.7	0.788	0.622
X2.4	0.746	0.829	0.673
X2.5	0.799	0.813	0.68
X2.6	0.698	0.788	0.669
X2.7	0.723	0.831	0.66
X2.8	0.695	0.805	0.646
X2.9	0.738	0.839	0.691
Y.10	0.748	0.676	0.847
Y.2	0.782	0.734	0.879
Y.3	0.68	0.649	0.831
Y.4	0.736	0.705	0.867
Y.5	0.777	0.741	0.887
Y.6	0.757	0.734	0.878
Y.7	0.74	0.718	0.872
Y.8	0.679	0.651	0.841

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dari pada nilai cross loading nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya

### d. Uji reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliable dari masing-masing variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliable jika

memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel

Tabel 7. Report hasil pengujian *reliabilitas*

	Cronbach's Alpha	rho A	Reliabilitas Komposit
X1	0.913	0.914	0.929
X2	0.951	0.951	0.957
Y	0.951	0.952	0.959

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 7 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

## 2. Pengujian Inner model

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan melihat dari R-Square dan Mediation effects. Selanjutnya evaluasi model dengan melihat nilai signifikansi (uji hipotesis) untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping.

### a. R-Square

Tabel 8. Hasil R Square

	R Square	Adjusted R Square
Y	0.745	0.74

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,745 yang artinya 74,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia, dan strategi pengembangan karir, sedangkan sisanya yaitu 25,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### b Mediation effects

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna Pengujian hipotesis untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha  $H_0$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural pada tabel 7 :

Tabel 7. Hasil hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
X1 -> Y	0.633	0.634	0.098	6.461	0.000	Diterima
X2 -> Y	0.250	0.251	0.080	3.128	0.002	Diterima

Sumber : Olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada tabel 7 terlihat hasil pengujian hipotesis yang merupakan pengaruh

langsung implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia, dan strategi pengembangan karir.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan implemenentasi strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yaitu 0,633 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara implemenentasi strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 6,461 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $6,461 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan strategi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yaitu 0,250 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara strategi pengembangan strategi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,128 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $3,128 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima

## 4. Pembahasan.

### 4.1. Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian menghasilkan temuan bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya menerapkan strategi pengembangan SDM yang lebih baik dan lebih banyak, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Anggapraja, 2022) yang menyatakan bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan peneliti lain (Albad et al., 2024) bahwa strategi pengembangan SDM telah meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif dan tepat sasaran dapat meningkatkan komitmen manajer dalam mengembangkan SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memastikan bahwa strategi pengembangan SDM yang dibuat harus berdasarkan persepsi manajer dan kebutuhan pegawai, serta harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur

### 4.2. Pengaruh strategi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Penelitian menghasilkan temuan bahwa strategi pengembangan karir yang digunakan kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik strategi pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Lutfia Lutfia et al., 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja produktivitas pegawai itu sendiri, hal ini dikarenakan setiap pegawai yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan sesuai background yang dibutuhkan perusahaan

berdasarkan divisi yang ditempatinya akan merasakan bahwa peran korporasi dalam mengsejahterakan dan memperhatikan kondisi pegawai sesuai kompetensi yang dimilikinya harus unggul, berinovasi dan terus berkembang dalam tiap aktifitas perusahaan agar terwujudnya visi dan misi perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan peneliti lain (Wulandari et al., 2024) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Untuk mendorong program pengelolaan pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan instansi.

## 5. Kesimpulan

Implementasi strategi pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Positif Strategi Pengembangan Karir: Strategi pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa peng. Ini menandakan bahwa pengembangan karir yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

## Daftar Pustaka

- Agustia, A. M. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Hati Tangerang. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 65–74. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.55>
- Albad, G. A. P., Ramadani, S., Ilahi, A. A. A., & Dinsar, A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(2), 271–276.
- Anggapraja, I. T. (2022). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Pegawai Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 140–146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ervina, M. (2022). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- Flannery, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan

- Tengah. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 195–206. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.5685>
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Pegawai Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.2001>
- Lutfia Lutfia, Addina Hayati Akilie, Siti Medira, & Chintya Ones Charli. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 3(2), 18–32. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2.1574>
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Munawaroh, I., Sartika Iriany, I., & Hermina, T. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Baznas Kabupaten Garut. *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(01), 1–9. <https://doi.org/10.52434/jesm.v2i01.124>
- Palin, Z., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Pegawai dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 1–8.
- Panjaitan, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Sahir, S. H. (2022). *BUKU METODELOGI PENELITIAN*.
- Shahadat, W., & Ardiana, I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama. *Jurnal Musytari: Neraca Manjemen, Ekonomi*, 4(7). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2580%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/2580/2430>
- Soepardy, A. T. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77. <https://doi.org/10.35326/jiam.v3i1.616>
- Weny Rivanka, & Nuri Aslami. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 111–124. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i1.840>
- Wulandari, M., Artikel, S., Kunci, K., Karir, P., Kerja, M., Pegawai, K., Organisasi Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa Hak Cipta, K., & Penulis Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia, O. (2024). *Journal of Science Education and Management Business Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai A R T I K E L I N F O*. 3(2), 169–187. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>