

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AP2KB) KEC AMBALAWI, KABUPATEN BIMA

Rahmat Maulidin¹, Kartin Aprianti², Muhammad Badar³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl Wolter Monginsidi, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: rahmatmaulidinstiebima@gmail.com

Article History

Received: 04-06-2026

Revision: 20-06-2026

Accepted: 24-06-2026

Published: 27-06-2026

Abstract. This study aims to find out the effect of career planning and career development on employees' career commitment at the Office for Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning (DP3AP2KB) in Ambalawi District, Bima Regency. The research method used is a quantitative approach with associative research type. The research instrument used in this study is a questionnaire with a Likert scale. Data is collected through questionnaires, observation, and literature review. The population consisted of 37 employees, while the sample included 34 respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test (partial), and F-test (simultaneous) using SPSS version 25. The results showed that career planning has a significant effect on employees' career commitment at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning (DP3AP2KB) in Ambalawi District, Bima Regency, with a t-value of 5.943 greater than the t-table value of 2.039 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Career development also has a significant effect on career commitment, with a t-value of 6.300 greater than the t-table value of 2.039 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, career planning and career development simultaneously have a significant effect on employees' career commitment, with an F-value of 75.905 greater than the F-table value of 3.29 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.830 indicates that career planning and career development explain 83% of the variation in career commitment, while the remaining 17% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Career Planning, Career Development, Career Commitment, Employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap komitmen karir pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai, sedangkan sampel penelitian sebanyak 34 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima, dengan nilai t hitung sebesar 5,943 lebih besar dari t tabel 2,039 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir pegawai dengan nilai t hitung sebesar 6,300 lebih besar dari t tabel 2,039 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, secara simultan perencanaan karir dan pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir pegawai dengan nilai F hitung sebesar 75,905 lebih besar dari F tabel 3,29 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi komitmen karir sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Komitmen Karir, Pegawai.

How to Cite: Maulidin, R., Aprianti, K., & Badar, M. (2026). Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec Ambalawi, Kabupaten Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2468-2483. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6140>

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor publik di Indonesia semakin kompleks, terutama seiring dengan tuntutan akan peningkatan kualitas layanan bagi masyarakat. Instansi pemerintah dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis, termasuk perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi yang memengaruhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, sektor pelayanan publik tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi pelayanan. Salah satu sektor yang memainkan peran penting adalah bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana, yang secara langsung menangani isu-isu sosial strategis seperti kesetaraan gender, perlindungan hak-hak anak, dan pengendalian pertumbuhan penduduk. Kompleksitas tugas dan tanggung jawab di sektor ini menuntut pegawai yang profesional, kompeten, dan sangat berkomitmen terhadap karier mereka, sehingga dapat memastikan penyampaian layanan yang optimal dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya manusia, seluruh aktivitas organisasi tidak akan berjalan secara optimal meskipun didukung oleh teknologi yang canggih. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan potensi pegawainya agar dapat bekerja secara produktif dan profesional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kekompakan dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Pahira & Rinaldy (2023) menjelaskan bahwa tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran aktif sumber daya manusia dalam mengarahkan dan menjalankan kegiatan organisasi.

Menurut Noerchoidah et al (2023) Komitmen karir merupakan tingkatan individu terhadap profesi atau bidang pekerjaan yang dijalani serta keinginan untuk tetap bertahan dan berkembang di dalamnya. Komitmen karir merupakan tingkat keterikatan individu terhadap profesi atau pekerjaan yang dijalannya. Pegawai yang memiliki komitmen karir tinggi

cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menjalankannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen karir dapat menyebabkan menurunnya kinerja, meningkatnya keinginan untuk pindah kerja, serta berkurangnya dedikasi terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karir pegawai, salah satunya melalui perencanaan dan pengembangan karir.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah perencanaan karir dan pengembangan karir pegawai. Menurut Wibowo (2020) perencanaan karir merupakan proses dimana individu menetapkan tujuan karir serta menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Perencanaan karir mencerminkan kesadaran individu dalam mengelola perkembangan karier melalui pengenalan potensi diri, minat, serta peluang yang tersedia dalam organisasi. Pegawai yang memiliki perencanaan karir yang cenderung memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi, kinerja, serta komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya perencanaan karir dapat menyebabkan kebingungan dalam menentukan arah karir, rendahnya motivasi kerja, serta minimnya upaya pengembangan diri. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung perencanaan karir pegawai melalui penyediaan informasi, bimbingan, serta kesempatan yang dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Sulaeman et al (2023) pengembangan karir merupakan proses dan aktivitas yang mempersiapkan karyawan untuk menghadapi peran di masa depan dalam suatu organisasi. Pengembangan karir mencerminkan upaya yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja individu agar mampu mencapai tujuan karir yang diharapkan. Pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, peningkatan kompetensi, serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan karir pegawai. Permasalahan dalam perencanaan karir terlihat dari masih kurangnya pegawai yang belum memiliki arah dan tujuan karir yang jelas, sehingga kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Selain itu, dalam aspek pengembangan karir, masih terdapat kendala dalam pemberian pelatihan, pendidikan, maupun kesempatan promosi.

Permasalahan tersebut berdampak pada komitmen karir pegawai, dimana masih terdapat pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab, kurang disiplin dalam bekerja, serta belum menunjukkan dedikasi yang optimal terhadap tugas yang diberikan. Hal ini tentu akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta tercapainya tujuan

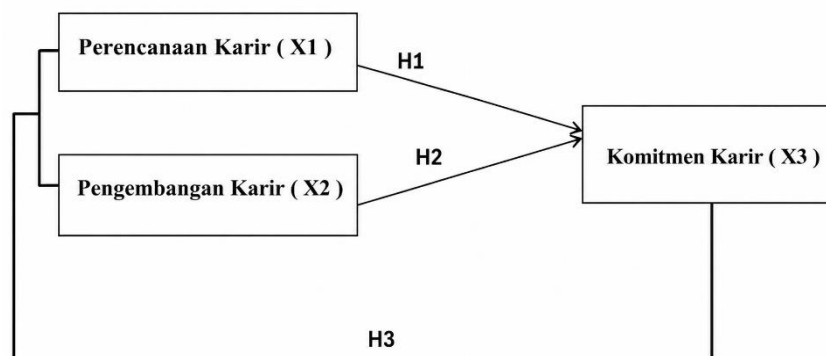
organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap komitmen karir pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengukuran pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap komitmen karir pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Penelitian ini memberikan bukti empiris baru pada instansi pelayanan publik daerah yang belum banyak diteliti, khususnya terkait pembentukan komitmen karir pegawai melalui perencanaan dan pengembangan karir. Selain itu, penelitian ini memperluas kajian sumber daya manusia dengan menjadikan komitmen karir sebagai variabel utama yang dipengaruhi oleh perencanaan karir dan pengembangan karir. Dengan memperhatikan berbagai permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.”

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam peneltian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif , Instrument penelitian dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai: a.Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, b.Setuju (S) diberi bobot 4, c.Netral (N) diberi bobot 3, d.Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, e.Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak keluarga berencana (DP3AP2KB) Kec.Ambalawi sebanyak 37 orang responden. Sampel ini dipilih dengan teknik purposive sampling dengan kriteria yaitu (1) Merupakan pegawai kantor Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak keluarga berencana (DP3AP2KB) Kec. Ambalawi Kab, Bima, (2) Berstatus sebagai PNS, P3K, PW dan TPU, (3) Memenuhi sampel yang di perlukan oleh peneliti.

Sampel dalam penelitian ini adalah PNS, P3K, P3K PW dan TPU sebanyak 34 responden dimana tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjalankan fungsi administrasi pemerintahan secara profesional dan berkelanjutan. PNS juga bertanggung jawab dalam mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan perundang-

undangan yang berlaku. Bagian P3K bertugas melaksanakan pelayanan publik, menjalankan program pemerintah, serta melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan bidang keahliannya. Sementara itu, bagian P3K PW bertugas menjalankan program kerja organisasi, mengawasi pelaksanaan kegiatan di daerah, serta memastikan bahwa kebijakan organisasi dapat diterapkan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan TPU bertugas memberikan dukungan teknis dan administratif pada pelayanan kesehatan serta menjaga kelancaran operasional dan fasilitas Puskesmas. Selain bertanggung jawab atas pencatatan dokumen dan laporan kegiatan. Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak keluarga berencana (DP3AP2KB) yang di lokasi Jl. Lintas Wera, Desa Nipa, Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Kode Pos: 84153.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi dan studi pustaka. Adapun tehnik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, Uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari Uji normalitas, Uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas, Uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi berganda, uji T (Parsial) dan uji (Simultan).

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Perencanaan Karir (X1)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Perencanaan Karir (X1)	X1.1	0,830	0,339	Valid
	X1.2	0,736	0,339	Valid
	X1.3	0,816	0,339	Valid
	X1.4	0,786	0,339	Valid
	X1.5	0,713	0,339	Valid
	X1.6	0,523	0,339	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Perencanaan Karir (X1) memiliki nilai r hitung $> 0,339$ maka dapat disimpulkan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ketahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji validitas data pengembangan karir (X2)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,620	0,339	Valid
	X2.2	0,672	0,339	Valid
	X2.3	0,740	0,339	Valid
	X2.4	0,547	0,339	Valid
	X2.5	0,517	0,339	Valid
	X2.6	0,723	0,339	Valid
	X2.7	0,627	0,339	Valid
	X2.8	0,658	0,339	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai r hitung $> 0,339$ maka dapat disimpulkan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ketahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji validitas data komitmen karir (Y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Komitmen Karir (Y)	Y1	0,560	0,339	Valid
	Y2	0,588	0,339	Valid
	Y3	0,722	0,339	Valid
	Y4	0,504	0,339	Valid
	Y5	0,550	0,339	Valid
	Y6	0,484	0,339	Valid
	Y7	0,625	0,339	Valid
	Y8	0,572	0,339	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel Perencanaan Karir (X1) memiliki nilai r hitung $> 0,339$ maka dapat disimpulkan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ketahap analisis data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

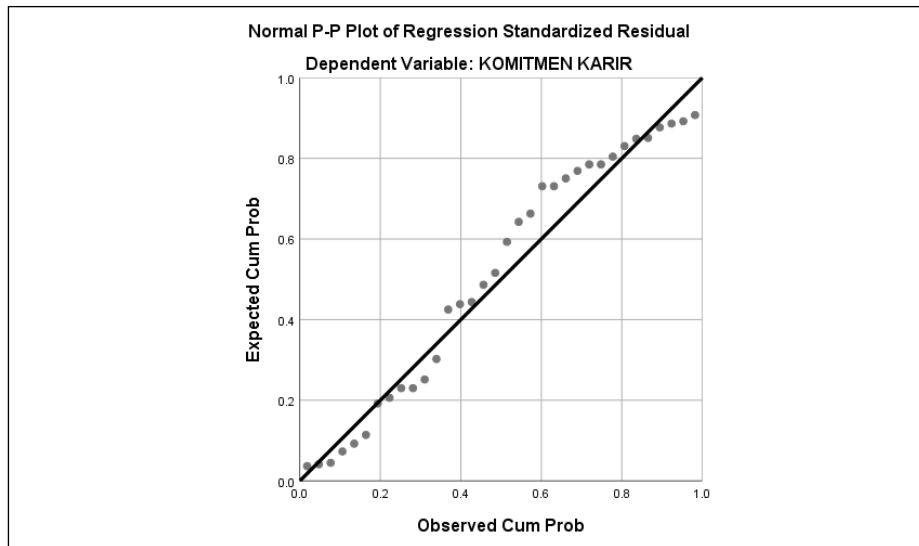
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perencanaan Karir	0,825	Reliabel
Pengembangan Karir	0,784	Reliabel
Komitmen Karir	0,71	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Perencanaan Karir (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen Karir (Y) dapat dinyatakan reliabel karna nilai cronbach's Alpha lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas (Sumber: Output SPSS v25, (2026))

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi turnover intention dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59008228
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.086
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Berdasarkan tabel 5 di hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji One Sample KolmogorovSmirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) =0,200 Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,054 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

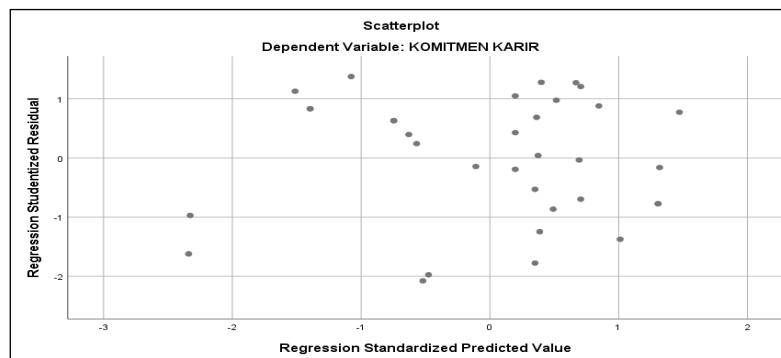
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PERENCANAAN KARIR	.744	1.344
	PENGEMBANGAN KARIR	.744	1.344

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARIR

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Dari tabel 6 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel Perencanaan Karir (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 0,744. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF untuk variabel Perencanaan Karir (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah sebesar 1,344 . Hasil ini menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.819	1.64057	2.401

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 6 diatas, diketahui nilai durbin watson sebesar 2,401 dengan jumlah sampel 34 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas (du) yaitu sebesar 1,5085 dan kurang dari (4-du), $4 - 1,5085 = 2,4915$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.224	2.778	
PERENCANAAN KARIR	.582	.098	.510
PENGEMBANGAN KARIR	.539	.086	.540

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARIR

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,935 + 0,560X_1 + -0,216X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,224 artinya jika Perencanaa Karir (X1) dan Pengembangan Karir (X2) nilainya 0, maka Komitmen Karir (Y) nilainya sebesar -0,224.
- Nilai Koefisien variabel Perencanaan Karir (X1) sebesar 0,582 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau konstan artinya jika terjadi peningkatan satu-satuan Perencanaan Karir (X1) maka Komitmen Karir (Y) akan menurun sebesar 0,582.
- Nilai Koefisioen variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,539 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau konstan artinya jika terjadi peningkatan satu-satuan variabel Pengembangan Karir (X2), maka Komitmen Karir (Y) akan turun sebesar 0,539.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil uji koefisien korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.819	1.64057	2.401

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, menunjukan nilai koefisien korelasi R sebesar = 0,395 berada pada interval 0,80 – 1,000 yang mengidikasikan hubungan Sangat Kuat antara Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir.

Koefisien Determinasi Adjusted R2

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.819	1.64057	2.401

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PERENCANAAN KARIR

b. Dependent Variable: KOMITMEN KARIR

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0.830 yang berarti bahwa besarnya kontribusi Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir pada dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima adalah besarnya 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji T (parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.224	2.778		-.081	.936
PERENCANAAN KARIR	.582	.098	.510	5.943	.000
PENGEMBANGAN KARIR	.539	.086	.540	6.300	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARIR

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pada tabel 10 diatas $Df = n - k = 31$ dengan taraf kesalahan $\alpha = 0,5$ diperoleh nilai T tabel sebesar 2,039 maka diketahui nilai T hitung Perennncanaan Karir sebesar 5,943 > t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Perencanaan Karir terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB)

Kec ambalawi, Kab Bima. Dengan Demikian H1 terbukti dan diterima. Berdasarkan pada Tabel 10 diatas, diketahui nilai t hitung Pengembangan Karir sebesar $6.300 > t$ tabel sebesar 2,039 dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima. Oleh karna itu H2 terbukti dan diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.593	2	204.297	75.905	.000 ^b
	Residual	83.436	31	2.691		
	Total	492.029	33			

a. Dependent Variable: KOMITMEN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PERENCANAAN KARIR

Sumber: Output SPSS v25, (2026)

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 11 diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar $75,905 > F$ tabel 3,29 dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan diterima

DISKUSI

Pengaruh Perencanaan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Perencanaan Karir terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima. Dengan Demikian H1 terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini bermakna bahwa perencanaan karir mempunyai peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kinerja pegawai dalam suatu instansi. Pegawai yang memiliki perencanaan karir yang jelas cenderung lebih memahami tujuan, arah pengembangan diri, serta peluang karir yang ingin dicapai di masa depan. Perencanaan karir yang baik juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman kerja, serta kompetensi yang dimiliki agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi. Dengan adanya perencanaan karir yang terarah, pegawai

akan lebih terdorong untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi. Oleh karena itu, semakin baik perencanaan karir yang dimiliki pegawai maka semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Febriansah (2019) dan Vinetha et al (2024) yang menyatakan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda & Wulandari (2023) yang menyatakan bahwa Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir.

Pengaruh Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima

Berdasarkan pada Tabel 10 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima. Oleh karena itu H2 terbukti dan diterima. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima hal ini disebabkan karena pengembangan karir yang diberikan belum mampu memenuhi harapan serta kebutuhan pegawai dalam meningkatkan pendidikan karir. Pengembangan karir pada dasarnya merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan peluang karir pegawai. Namun apabila program pengembangan karir belum dilakukan secara merata, belum sesuai dengan kompetensi pegawai, atau peluang promosi jabatan masih terbatas, maka pegawai cenderung tidak merasakan adanya peningkatan komitmen terhadap karir yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2024) dan Pransiska & Lusiana (2025) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Putra et al (2019) dan Rohama & Anisah (2023) yang pernah dilakukan yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir.

Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 11 diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan diterima. Hasil penelitian bermakna bahwa penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh perencanaan dan pengembangan karir, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, perencanaan dan pengembangan karir yang belum berjalan secara optimal atau belum dirasakan secara langsung oleh pegawai dapat menyebabkan rendahnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap komitmen karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al (2022) dan Mandriasih & Iqbal (2019) yang menyatakan perencanaan karir dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Kurniawati & Darliani (2024) dan Ghania & Suryani (2024) yang menyatakan perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Perencanaan Karir Berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima.
- Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima.
- Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kec ambalawi, Kab Bima.

Penelitian ini berhasil mencapai seluruh tujuan yang telah ditetapkan, yaitu membuktikan bahwa perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen karir pegawai pada DP3AP2KB Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan dan pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin tinggi pula komitmen karir pegawai. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia

mengenai pentingnya perencanaan karir dan pengembangan karir dalam meningkatkan komitmen karir pegawai. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan loyalitas, profesionalisme, dan komitmen pegawai terhadap karir serta organisasi.

REKOMENDASI

- Bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Ambalawi, Kab Bima; Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bima di Kecamatan Ambalawi hendaknya terus mempertahankan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai agar kualitas pelayanan untuk semakin masyarakat baik. Peningkatan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya sehingga kemampuan dan profesionalisme pegawai terus berkembang. Selain itu, dalam hal komunikasi organisasi perlu adanya perbaikan dalam proses komunikasi internal agar komunikasi informasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. guna menghindari terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas serta meningkatkan kerja sama dan koordinasi antarpegawai.
- Bagi peneliti selanjutnya; Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai Komitmen Karir dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi Komitmen Karir

REFERENSI

- Afdhol, A. F. (2021). Dilematis Perencanaan Karir Mahasiswa Akhir Pendidikan Agama Islam. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1122–1128.
- Ahyar, M. K., Suwandi, E., & Nizami, R. (2023). Analisis Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kpu Bea Dan Cukai Tipe C Soekarno Hatta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.31000/combis.v5i1>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). PT Rineka Cipta.
- Astuti, S., Wibisono, C., Satriawan, B., & Rinah. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Sekupang Kota Batam Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Sumi. *Zona Manajerial : Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 12(3), 175–186.

- Baihaqi, I., & Kristanto, R. S. (2020). Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Karir (Studi Kasus Pada Generasi Y Kota Semarang). *Econbank: Journal of Economics and Banking*, 2(2), 109–120.
- Fajeriani, N., & Yusma, A. N. hikmawaty. (2024). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kb Finansia Multi Finance Cabang Makassar) Nurul. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 3025-1192, 1192, 293–301.
- Febriansah, R. E. (2019). *terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir Melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 8–14.
- Fiyama, A., Kambara, R., & Mulyani, A. S. (2025). The Effect Of Career Development And Work Motivation On Organizational Commitment Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study At Pt. Semen Indonesia Persero Tbk.). *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(5), 1832–1847.
- Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah. *Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah*. 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.37817/Jurnalmanajemen.V11i1>, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Huda, M. N., & Wulandari, F. (2023). Organizational And Individual Career Management On Employee Performance Through Affective. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-7, Issue-2, 2023 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771* <https://Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id/Index.Php/Ijebar> Organizational, 2023(2), 624–640.
- Kurniawati, R., & Darliani, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi: Literatur Review. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1).
- Mahendra, V. P. (2020). Pengaruh Komitmen Karir dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada Pt Bank Btn Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 170–180.
- Mandriasih, L., & Iqbal, M. A. (2019). *Pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan karir*. 27–37. <https://doi.org/10.22441/indikator.v3i1.5159>
- Nazara, R. G. (2026). Teknik Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan pengetahuan baru untuk memahami fenomena pembelajaran , kebijakan pendidikan , serta. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 3.
- Noerchoidah, Ariprowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). *Person Job Fit Dan Komitmen Karir : Peran Keterlibatan Kerja*. Xx(1).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Pransiska, R. Y., & Lusiana. (2025). Pengaruh Pegembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dprd Kabupaten Dharmasraya. *Journal Of Science Education And Management Business*, 4(1), 97–112.
- Putra, I., Heriyanto, M., & Kiswanto. (2019). Pengembangan Karir, Kompetensi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Kinerja. *Jiana (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 17(1), 300–305.
- Ritonga, S. (2019). *Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Cu Mandiri Unit Daerah Tebing Tinggi*. 104–114.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rohama, M. N., & Anisah, H. U. (2023). *Pengaruh spiritual leadership dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 1(12), 1042–1050.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sulaeman, E., Husnina, N. N., & Lestari, S. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7, 5980–5984.
- Vinetha, A. C., Febriani, N., Mutiah, N., & Irsa, A. T. (2024). Faktor-faktor yang Berpengaruh kepada Komitmen Karier : Kajian Sistematis. *Jurnal Psikologi Volume:*, 1, 1–11.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rajawali Pers.
- Wulandari, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 169–187.
- Yang, L., & Wong, L. P. W. (2020). *Career and Life Planning Education : Extending the Self-Concept Theory and Its Multidimensional Model to Assess Career-Related Self-Concept of Students with Diverse Abilities*. <https://doi.org/10.1177/2096531120930956>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).