**ABSTRAK**

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat, diperoleh bahwa masih rendahnya kinerja para pegawai. Hal ini terlihat dari indikator :faktor personal,faktor tim kerja serta faktor kepemimpinan dalam memberiakn peluang peningkatan karir pegawai sehingga menyebabkan kualitas kinerja masih rendah dan kurangnya kualitas memberikan dorongan dari pimpinan terhadap bawahan masih kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat kurang memberikan perhatian dan kurangnya memberikan pengembangan karir kepada pegawai dalam usaha pencapaian tugas.

Metode yang digunakan adalah Metode penelitian Deskriptif analisis teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 20 orang pegawai dengan menggunakan skala likert.

Hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut: Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader masih rendah menyebabkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan atau sesama rekan kerja masih kurang optimal.

Usaha-usaha yang dilakukan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut: pimpinan harus merubah gaya kepemimpinan dalam segi pendekatan, dengan mengubah pendekatan terhadap sistem kerja menjadi pendekatan kekeluargaan sehingga para bawahan dapat mengerti, mengikuti dan memahami terhadap kebijakan pimpinan dalam memberikan dorongan dalam pengembangan karir dan semangat terhadap bawahannya guna menciptakam suasana kerja yang nyaman serta efektifitas kerja.

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil hitung angket dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions), wawancara dan observasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai teruji.

Saran-saran yang dapat peneliti kemukakan berupa saran praktis dengan lebih memperhatikan hal-hal yang harus dilakukan dan saran akademis dengan memperluas wawasan, ilmu pengetahuan dan mengembangkan data serta informasi mengenai pentingnya pengembangan karir terhadap kinerja pegawai untuk kelancaran pekerjaan yang dibebankan

**ABSTRACT**

*Based on observations of researcher at the Manpower and Transmigration Department of West Java province showed that the performance of employees are still low. It's seen from the indicators : personal factors, teamwork factors and leadership factors in providing career advancement opportunities of employees, so causing the quality of performance is low and the lack of quality in providing a boost from the leader to employees.This caused by: the Manpower and Transmigration Department of West Java province paid inadequate attention and lack provide career development for employees in achieving the task.*

*The method used is descriptive analytical research method, data collection techniques and field research consisted of observation, interview and questionnaires were distributed to the respondents as many as 20 employees by using Likert scale.*

*The obstacles faced by employees of the Manpower and Transmigration Department of West Java province is as follows: the Manpower and Transmigration Deptartment of West Java province in providing the encouragement, spirit, guidance and support given by managers and leaders team are still low causing communication between the leader and subordinates or coworkers still less than optimal.*

*Attempts were made by the Manpower and Transmigration Department of West Java province is as follows: the leader have to change the leadrship style in terms of approach, by changing the approaches of working systems into a family approach so that subordinates can understand, follow and understand the leaders policy in providing impetus in career development and passion towards his subordinates in order to create a comfortable working atmosphere as well as the effectiveness of work.*

*The conclusion by the researcher based on the observation pointed a questionnaire with SPSS (Statistical Product and Service Solutions), interview and observations indicate that there are a significant between career development on employee performance. While other factors are undefined, enough variables affect the performance of employees, in addition to the variable career development. Thus, conceptual hypotheses about the influence of career development on employee performance tested.*

*The suggestions can be put forward practical suggestions researcher with more attention to things that must be done and academic advice to broaden horizons, science and develop data and information on the importance of motivation on the performance of employees for the smooth work charged*

**RINGKESAN**

Dumasar kana hasil panitenan pangalungtik di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat,pangna kitu faktor personal,faktor tim gawe sarta faktor kepemimpinan dinu mere peluang paningkatan karir pagawe ngakibatkeun kualitas gawe masih keneh kurang sarta kurangna kualitas mere pangajen ti pimpinan ka pagawe masih kurang optimal. Pangna kitu : kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat kurang mere panitenan sarta kurangna mere pengembangan karir ka pagawe tinu tarekah mgahontal pancenna.

Metodeu nu di pake nya eta metodeu panalungtikan deskriptif analisis teknik ngumpulkeun data sarta panalungtikan lapangan nu ngawengku observasi,wawancara sarat angket nu di sumebar ka responden nu jumlah 20 urang pagawe kalawan ngagunakeun skala likert.

Bangbaluh nu karandapan pagawe Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat nya eta: kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat dinu mere pangajen, sumanget, pituduh, sarta rojongan nu diberekeun ku manajer sarta pupuhu tim masih kurang ngakibatkeun komunikasi antawis pupuhu sarta handapeun atawa sasama rekan gawe masih kurang optimal.

Tarekah nu dilakonan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat nya eta: pupuhu kudu ngarobah gaya mingpin tinu segi pendekatan, kalwaan ngarobah pendekatan sistem gawe jadi sistem kakulawargaan numatak bawahan bisa ngarti,nuturkeun ka kebijakan pupuhu tinu mere pangajen pikeun pengembangan karir sarta sumanget ka bawahanna pikeun nyiptakeun kaayaan gawe nu merenah sarta efektif.

Kasimpulan nu dicangking panalungtik nembrakeun dumasar kana hasil ngitung angket kalawan SPSS (Statistical Product and Service Solutions),wawancara,observasi nembongkeun yen aya pangaweruh anu kuat antara pengembangan karir kana kinerja pagawe. Lian ti faktor sejenna nu teu terdefinisi, kawilang managaruhan variabel kinerja pagawe, lian ti variabel pengembangan karir, ku kituna,hipotesis konseptual ngeunaan pangaweruh pengembangan karir kana kinerja pagawe kauji.

Saran nu dicangking panalungtikan kumangrupa saran praktis kalawan nintenan hal-hal nu kudu dilakonan sarta saran akademis kalawan ngalegaan wawasan,elmu pengetahuan jeung mekarkeun data sarta informasi ngeunaan pentingna pengembangan karir kana kinerja pagawe pikeun kalancaran pagawean nu ditibankeun.

*.*