**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Unsur-unsur Pengembangan Karier secara menyeluruh pada Kecamatan Batununggal Kota Bandung.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Pengembangan Karier (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Batununggal Kota Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Pengembangan Karier (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74,54%. Adapun pengaruh variabel lain (ε) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,46%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Pengembangan Karier (X) yang terdiri dari tiga Unsur Pengembangan Karier yang meliputi: Unsur Pendidikan dan Pelatihan(X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,61%, Unsur Mutasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,29% dan Unsur Promosi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48,63%. Dari ke tiga Unsur Pengembangan Karier yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Unsur Promosi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48,63%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Batununggal Kota Bandung. Bahwa secara menyeluruh Pengembangan Karier telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor Kinerja Pegawai.

***ABSTRACT***

*This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This conditionis predicted because of has not implemented of Career Development elements at Batununggal Subdistrict of Bandung.*

*Approach in this research about Career Development and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration.*

*Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Career Development (as independent variable) used X symbol to Employee Performace (as dependent variable) used Y symbol. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Career Development Elements variable to Employee Performace Factors at Batununggal Subdistrict of Bandung, either through simultan and also by parsial.*

*Result of research indicate that by simultan, influence of Career Development (X) to Employee Performace (Y) equal to* 74,54*%. As for influence of other variable to Employee Performace (Y) equal to 25,46%. While by partial, influence of Career Development (X) which consist of three Career Development elements covering: element of Education and Training (X1) have a positive effect to employee performace (Y) equal to 12,61%, element of Mutation (X2) have a positive effect to employee performace (Y) equal to 13,29% and element of Promotion (X3) have a positive effect to employee performace (Y) equal to 48,63%. From three Career Development elements that giving dominant influence by parsial to Employee Performace is element of take corrective mesurement (X4) have an positive effect to Employee Performace (Y) equal to 23,61%.*

*Hereinafter this inferential research that Career Development influential in positive and significance to Employee Performace at Batununggal Subdistrict of Bandung. That accross the board Career Development has been executed and implemented as according to Employee Performace Factors.*