

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

¹Ike Fauziah Umaroh, ²Enjang Suherman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.ikeumaroh@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of career development and motivation on employee performance at the Karawang Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This research uses a quantitative approach with a survey method, involving 50 employees selected randomly from various divisions at BKPSDM Karawang. The research instrument is a questionnaire consisting of two main variables: career development and motivation, as well as employee performance variables. The collected data was analyzed using descriptive and inferential statistical methods, including linear regression tests to test the influence of these variables partially and simultaneously. The research results show that partially the career development variable has a significant positive effect on employee performance with a significant value (sig) of 0.000 which is smaller than α (0.05) and a tcount value of 12.048 which is greater than ttable of 0.679. Apart from that, the motivation variable also has a significant positive effect on employee performance with a significant value (sig) of 0.004 which is smaller than α (0.05) and a t value of 1.764 which is greater than t table of 0.679. Simultaneously, the career development and motivation variables have a very significant effect on employee performance with a significant value (sig) of 0.000 which is smaller than α (0.05) and an Fcount value of 433,764 which is greater than Ftable of 3.18

Keywords: Career Development, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 50 orang karyawan yang dipilih secara acak dari berbagai divisi di BKPSDM Karawang. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari dua variabel utama: pengembangan karir dan motivasi, serta variabel kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji regresi linier untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai thitung sebesar 12.048 yang lebih besar dari ttabel sebesar 0.679. Selain itu, variabel motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai thitung sebesar 1.764 yang lebih besar dari ttabel sebesar 0.679. Secara simultan, variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai Fhitung sebesar 433.764 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3.18

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ike Fauziah Umaroh, & Enjang Suherman. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 319-329. <https://doi.org/10.62710/ze3v9a67>

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)” memiliki peran vital dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi, termasuk dalam hal ‘pengembangan karir dan motivasi karyawan. Motivasi dan pengembangan karir adalah dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk lembaga pemerintah seperti BKPSDM. “Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka”. Dalam konteks BKPSDM, motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk keinginan untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kontribusi mereka, atau tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban. Ketika karyawan lebih termotivasi, mereka dapat lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wijiastuti et al., 2021)

Pengembangan karir adalah proses sistematis untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka. Dalam konteks BKPSDM, pengembangan karir dapat melibatkan pelatihan, pendidikan lanjutan, penugasan proyek khusus, atau promosi internal. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara motivasi individu, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. “Ketika karyawan merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, mereka cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan misi organisasi”. Dalam konteks BKPSDM, kinerja karyawan yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM pemerintah (Nila Sari et al., 2022)

Namun, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, penting bagi BKPSDM untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan pengembangan karir. Ini termasuk pengakuan atas kontribusi karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, dan penyediaan program pengembangan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu. Penelitian sebelumnya telah menghasilkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi. Begitu juga, pengembangan karir dapat menjadi lebih efektif jika disertai dengan dukungan manajemen yang kuat, serta transparansi dalam proses penilaian kinerja dan promosi (Lase, 2022)

Dengan memahami “pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan” BKPSDM dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam manajemen SDM mereka. Ini termasuk implementasi program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta penyediaan jalur pengembangan karir yang jelas dan terstruktur. Dengan demikian, BKPSDM dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik. Selain itu, perlu dicatat bahwa motivasi dan pengembangan karir tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini berarti bahwa investasi dalam motivasi dan pengembangan karir tidak hanya menghasilkan kinerja

yang lebih baik, tetapi juga mengurangi turnover karyawan, yang dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan bagi BKPSDM (P Tambunan, 2019)

Dalam konteks BKPSDM, penting untuk mengenali bahwa motivasi dan pengembangan karir tidak hanya berlaku untuk karyawan operasional, tetapi juga untuk manajemen dan staf administratif yang lebih tinggi. Semua tingkatan organisasi membutuhkan dorongan motivasi dan kesempatan untuk pertumbuhan karir agar dapat mencapai potensi maksimal mereka dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Selain itu, BKPSDM perlu memperhatikan perubahan tren dalam kebutuhan dan harapan karyawan terkait motivasi dan pengembangan karir. Misalnya, generasi milenial dan Generasi Z cenderung menuntut umpan balik yang lebih sering, kesempatan untuk berkolaborasi secara kreatif, dan jalur karir yang jelas dan fleksibel. Dengan memahami preferensi dan nilai-nilai generasi baru karyawan, BKPSDM dapat merancang program motivasi dan pengembangan karir yang lebih relevan dan efektif. (Jufrizen, 2021)

Selain program-program internal, BKPSDM juga dapat memanfaatkan kerjasama dengan institusi pendidikan dan pelatihan, serta industri terkait, untuk meningkatkan akses karyawan terhadap peluang pengembangan karir. Kemitraan semacam itu dapat mencakup pertukaran pengetahuan, program magang, atau program sertifikasi yang dapat meningkatkan kualifikasi dan keterampilan karyawan. Sementara itu, evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program motivasi dan pengembangan karir perlu dilakukan untuk menentukan apakah program-program tersebut sesuai dengan tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan. Feedback dari karyawan dan analisis data kinerja dapat membantu BKPSDM melakukan penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan (Deky Prasetyo, 2022)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang mungkin digunakan dalam studi mengenai motivasi dan pengembangan karir karyawan meliputi studi korelasional, penelitian longitudinal, studi kasus, dan pendekatan eksperimental. Dalam studi korelasional, peneliti akan mengumpulkan data tentang tingkat motivasi karyawan, pengembangan karir, dan kinerja mereka, kemudian menganalisis apakah ada hubungan korelasional antara variabel-variabel tersebut. Sementara itu, penelitian longitudinal akan memperhatikan perubahan dalam motivasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, melalui survei periodik atau penilaian kinerja berkala.

Dalam studi kasus, fokusnya adalah pada pengamatan mendalam terhadap satu atau beberapa organisasi atau kelompok karyawan, dengan menganalisis wawancara, dokumentasi internal, dan kebijakan organisasi untuk memahami bagaimana motivasi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan secara kontekstual. Terakhir, dalam pendekatan eksperimental, peneliti merancang eksperimen untuk menguji efek dari intervensi tertentu, seperti program pelatihan atau insentif motivasi, terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dengan membandingkan kelompok kontrol dan eksperimen. Dengan menggunakan pendekatan-pendekatan ini, peneliti dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana motivasi dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Penelitian ini bertempat Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karawang. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Pengembangan Karir dengan 5 item pernyataan, variabel Motivasi dengan 5 pernyataan dan kinerja dengan 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)
(Item-Total Statistics)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.78	23.594	.865	.919
X1.2	22.78	23.594	.865	.919
X1.3	23.02	26.020	.692	.935
X1.4	23.02	26.020	.692	.935
X1.5	22.78	23.594	.865	.919

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.98	15.145	.710	.755
X2.2	22.98	15.145	.710	.755
X2.3	23.22	16.094	.679	.764
X2.4	22.98	15.145	.710	.755
X2.5	22.96	17.790	.340	.823

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.10	56.969	.521	.981

Y.2	30.86	49.833	.973	.963
Y.3	30.86	49.833	.973	.963
Y.4	30.86	49.833	.973	.963
Y.5	30.86	49.833	.973	.963

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) $> r_{kritis}$ sebesar 0.2787

Uji Reliabilitas Data Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.936	7
X2	.811	7
Y	.971	9

Sumber : Peneliti 2024

“Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas Pengembangan Karir, Motivasi, dan kinerja, ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan”.

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS.” Menurut (Ghozali, 2018) “dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*”(Muhamad Maulidin, 2022).

Tabel 2. Uji Normalitas
“One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test”

	Unstandardized Residual
N	49

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80698337
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Di sini, nilai probabilitas sebesar 0,200 ditemukan dalam tabel, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	.285	.161	-.165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,367 + (1,576) + (0,285) + e.$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut”:

- “Konstanta sebesar 0,367 dan bersifat positif, artinya jika variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) bernilai nol atau konstan maka nilai variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 29,455”.
- “Koefisien regresi X_1 sebesar 1,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel Pengembangan, akan menaikkan variabel kinerja sebesar 1,576 dan sebaliknya, jika variabel Pengembangan Karir mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 1,576. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif (1,576) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif”.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang
(Umaroh et al.)

- c. “Koefisien regresi X2 Motivasi sebesar 0,285 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit pada variabel Motivasi, akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,285 dan sebaliknya, jika variabel Motivasi mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,285. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien negatif (0,285) menunjukkan bahwa Motivasi terhadap kinerja pegawai Perum Peruri berpengaruh positif”

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.947		1.84585

Sumber : Peneliti 2024

“Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan hasil sebesar 0,947 dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi mampu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 94,7 % dan 5,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi, dan lainnya

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	.285	.161	.165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai, dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (12.048)$ lebih besar dari $t_{\text{tabel}} (0.679)$ ”

“Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (1.764) > t_{\text{tabel}} (0.679)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima”.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.802	2	1477.901	433.764	.000 ^b
	Residual	156.729	46	3.407		
	Total	3112.531	48			

Sumber : Peneliti 2024

“Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai”.

Analisi Verifikatif

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

“Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai sig 0,000 < α (0,05) dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) dari ttabel . Dapat disimpulkan secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh Pengembangan Karir dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja”

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

“Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai sig 0,004 < α (0,05) dan thitung (1.764) > ttabel (0.679) dari ttabel. Dapat disimpulkan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian (Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio, 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3, hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja

“Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) ftabel , H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) Pengembang Karir

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang
(Umaroh et al.)

dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. “Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja BKPSDM Karawang dengan nilai $t_{hitung} (12.048) > t_{tabel} (0.679)$ dari tabel”.
2. “Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Karawang dengan nilai $t_{hitung} (1.764) > t_{tabel} (0.679)$ dari tabel”.
3. “Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Karawang dengan nilai $F_{hitung} (433,764) < F_{tabel} (3.18)$ dari tabel”.

Implikasi

“Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,” sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) perlu mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk program pengembangan karir seperti pelatihan, workshop, dan mentoring, serta mengembangkan strategi motivasi yang efektif seperti pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. BKPSDM juga harus mengintegrasikan kebijakan pengembangan karir dan motivasi ke dalam perencanaan sumber daya manusia, menyesuaikan evaluasi kinerja, dan menetapkan tujuan karir yang jelas. Pengukuran dan evaluasi berkelanjutan dari program-program ini sangat penting untuk memastikan efektivitasnya, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir dan motivasi melalui komunikasi terbuka, kolaborasi, dan pemberdayaan karyawan. Dengan menerapkan implikasi-implikasi ini, “BKPSDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi”.

DAFTAR PUSTAKA

- Deky Prasetyo. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (Kjskb) Ihsan Pakaya Sampit. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 57–62.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 121.

- <https://doi.org/10.21460/jrmb.2020.152.388>
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Wijastuti, S., Widodo, Z. D., & Darmaningrum, K. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon (Zee Screenprinting) Karanganyar Di Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 58–66. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.171>
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 560-568.
- Palupi, D. A. P., & Arum, T. R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811-820.
- Bahyu, V. A., Candana, D. M., & Mulyadi, O. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR BUPATI PADANG PARIAMAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(2).
- Panjaitan, J. A. (2023). *PENGEMBANGAN KARIER PNS DALAM PENINGKATAN KINERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ASAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.
- christie Pangaila, N. M., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).