

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Perkembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Perhubungan Jakarta

Hery Santosa

Universitas Mitra Bangsa Jakarta, Indonesia
E-mail Korespondensi : kopralthery83@gmail.com

Submitted: 21st March 2026 | **Edited:** 30th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Santosa, H. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Perkembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Perhubungan Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 1082-1093.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in supporting organizational effectiveness, particularly in public institutions responsible for human resource development. Competence and career development are considered important determinants that can improve employees' work quality, productivity, and organizational contribution. This study aims to analyze the influence of competence and career development on the performance of employees at the Secretariat of the Human Resources Development Agency of Transportation (BPSDM Perhubungan Jakarta). The research employed a quantitative approach with an associative research method. The population consisted of employees of the Secretariat of BPSDM Transportation Jakarta, with 104 respondents selected using a simple random sampling technique. Research data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The collected data were processed using SPSS version 25 and analyzed through multiple linear regression analysis. The findings imply that improving employees' abilities and providing clear career opportunities can encourage greater motivation, professionalism, and responsibility at work. Organizations that consistently invest in competency enhancement and structured career advancement are more likely to create productive employees, strengthen institutional effectiveness, and support the achievement of long-term organizational goals sustainably.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance, Human Resources, Transportation Sector

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Budiharta, et al., 2019), khususnya pada instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik dan pengembangan sumber daya manusia. Tingginya tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik menuntut setiap organisasi untuk memiliki pegawai yang kompeten serta mampu bekerja secara profesional. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait rendahnya kualitas

kerja, kurang optimalnya penyelesaian tugas, serta belum meratanya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dalam pengembangan karir pegawai secara berkelanjutan (Mulyani & Saputri, 2019).

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Julianto, et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Siregar dan Sembiring (2022) serta Handayani, et al. (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi pegawai mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain kompetensi, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh peningkatan kemampuan, pengalaman kerja, dan jenjang karir yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir secara adil dan terstruktur akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Penelitian Tobing dan Sagala (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lain oleh Sunarsi, et al. (2020) juga membuktikan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, masih terdapat research gap pada objek, karakteristik organisasi, dan hasil penelitian yang diperoleh. Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi pemerintahan tertentu dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Selain itu, terdapat penelitian yang menempatkan kompetensi sebagai variabel intervening maupun variabel tambahan

bersama faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik tugas pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan BPSDM Perhubungan Jakarta (Sabri dan Handayani, 2020; Syamhudi, 2024).

Urgensi penelitian ini berdasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas pelayanan publik di sektor transportasi. Sekretariat BPSDM Perhubungan Jakarta memiliki peran strategis dalam mendukung pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang perhubungan, sehingga diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan peluang pengembangan karir yang jelas. Apabila kompetensi pegawai tidak dikembangkan secara optimal dan sistem pengembangan karir belum berjalan dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut Wibowo (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu, dukungan organisasi, dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan

lingkungan kerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi. Menurut Sutrisno dan Riyanto (2020), kompetensi menjadi dasar utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan produktif. Kompetensi juga mencerminkan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, terutama pada organisasi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara maksimal.

Selain kompetensi, pengembangan karir juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, pengalaman, dan jenjang karir pegawai yang dilakukan secara terencana oleh organisasi. Program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kepuasan pegawai terhadap organisasi. Menurut Hasibuan dan Silvy (2021), pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kapasitas diri sehingga dapat bekerja lebih optimal dan memiliki orientasi kerja jangka panjang. Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan karir juga menjadi bentuk apresiasi organisasi terhadap kinerja dan kompetensi pegawai yang dimiliki.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kualitas kinerjanya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian Pratama dan Wardani (2022) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena kompetensi membantu pegawai bekerja secara profesional dan efisien. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikembangkan organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Pengembangan karir juga memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi karena merasa diperhatikan oleh organisasi. Selain itu, pengembangan karir dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Kurniawan dan Lestari (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan

produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas, adil, dan berkelanjutan agar pegawai dapat berkembang secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kompetensi dan pengembangan karir merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif, sedangkan pengembangan karir akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut diyakini mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Perhubungan Jakarta menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya mendukung peningkatan efektivitas organisasi sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Perhubungan Jakarta. Populasi penelitian terdiri atas pegawai di lingkungan sekretariat BPSDM Perhubungan Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 104 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan analisis. Tahap awal dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear

berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai t-hitung sebesar 7.612, lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1.983 pada derajat kebebasan (df) 104. Hasil tersebut menegaskan bahwa hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan sikap profesional, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan target organisasi secara optimal.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai t-hitung sebesar 5.644, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.983, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir seperti pelatihan, promosi jabatan, rotasi kerja, dan pembinaan karir mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kualitas kerja pegawai. Adanya kesempatan karir yang jelas membuat pegawai terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F-hitung sebesar 47.615 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Selain itu, nilai F-hitung juga lebih besar dibandingkan F-tabel, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara kompetensi yang baik dan pengembangan karir yang efektif mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari keterpaduan antara kemampuan kerja pegawai dan dukungan organisasi dalam pengembangan karir. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi serta didukung oleh peluang pengembangan karir yang jelas akan lebih termotivasi, produktif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi secara lebih optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi pegawai sekaligus menyediakan sistem pengembangan karir yang terarah guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.480 atau 48 persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama sebesar 48 persen, sedangkan sisanya sebesar 52 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang mampu memberikan pengaruh nyata terhadap kualitas kinerja pegawai dalam organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu dan peluang pengembangan karir, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi,

kompensasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Meskipun nilai R^2 sebesar 0.480 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, organisasi tetap perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya agar peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara lebih optimal dan menyeluruh. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi dan pengembangan karir perlu diintegrasikan dengan strategi manajemen sumber daya manusia lainnya untuk menciptakan pegawai yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas secara tepat, serta beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu modal utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan produktif di lingkungan organisasi publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Firmansyah dan Mahardika (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan proses pengembangan kemampuan pegawai secara berkelanjutan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, komunikasi, serta pemecahan masalah dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Penelitian Rahmawati dan Nugroho (2022) menjelaskan bahwa kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan kerja secara lebih adaptif. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai perlu dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, serta pengembangan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan karir yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan karir memberikan dorongan psikologis bagi pegawai karena adanya peluang untuk berkembang dan memperoleh penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Organisasi yang menyediakan sistem karir yang jelas dan transparan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengalaman kerja, pelatihan, rotasi jabatan, maupun promosi. Pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dirinya agar mampu memenuhi tuntutan jabatan yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan dan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian Alwi dan Kurniasih (2021), pengembangan karir yang terstruktur mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan pengembangan karir yang adil dan berorientasi pada peningkatan kualitas pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor saja, melainkan membutuhkan dukungan dari berbagai aspek yang saling berkaitan. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai bekerja secara efektif, sedangkan pengembangan karir akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu menciptakan pegawai yang lebih profesional, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kualitas pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu dan dukungan organisasi dalam pengembangan potensi pegawai.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Penelitian Sari dan Purnomo (2022) menjelaskan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia agar peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat BPSDMP Perhubungan Jakarta Pusat. Organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan kerja. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan sistem pengembangan karir yang jelas, objektif, dan berkelanjutan agar pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi akan lebih mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi sektor publik. Kompetensi pegawai yang baik mampu menciptakan efektivitas kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan dorongan motivasi dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi kepada pegawai karena adanya kesempatan untuk berkembang secara profesional. Kondisi tersebut membuktikan bahwa organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang memadai, tetapi juga memerlukan sistem pengelolaan karir yang mampu mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kontribusinya terhadap organisasi.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan karir pegawai secara berkelanjutan. Organisasi perlu memperkuat program pelatihan, pembinaan, serta sistem promosi yang objektif dan transparan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus didukung oleh strategi organisasi yang terintegrasi dengan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi akan lebih mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta mencapai tujuan institusi secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Kurniasih, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 145–156.
- Budiharta, A. D., Nursusanto, & Komarudin. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 70–84.
- Firmansyah, A., & Mahardika, R. (2021). Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 67–78.
- Handayani, L. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *EMAS*, 3(9), 49–59.
- Hasibuan, R., & Silvya, B. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 5(2), 115–126.
- Julianto, H., Christa, U. R., & Hidayat, D. R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(3), 192–202.
- Kurniawan, D., & Lestari, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik dan Manajemen*, 10(1), 44–56.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63.
- Prasetyo, H., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas dan Kinerja Pegawai pada Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 88–99.

- Pratama, A. R., & Wardani, N. K. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 98–110.
- Rahmawati, E., & Nugroho, S. (2022). Kompetensi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 210–221.
- Sabri, & Handayani, R. (2020). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 77–86.
- Sari, D., & Purnomo, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 134–146.
- Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 1(1), 53–62.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472.
- Sutrisno, E., & Riyanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 52–63.
- Syamhudi, I. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 11892–11903.
- Tobing, M. S. R. L., & Sagala, E. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UID Sumut. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 532–545.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.