



Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda

Lina Dimayanti^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

¹⁻² program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Email: 2111102431357@umkt.ac.id¹, ask8888@umkt.ac.id²

Alamat: Jl. Ir. Juanda No.15 Samarinda 75124

Korespondensi penulis: 2111102431357@umkt.ac.id *

Abstract. *An organization's success is highly dependent on the quality of the performance of employees who carry out their duties and responsibilities. In achieving organizational goals effectively and efficiently, HR management strategies are needed, one of which is career development and work motivation on employee performance. This study aims to analyze the effect of career development and work motivation on the performance of civil servants (PNS) at the Samarinda Office of the Standardization and Industrial Services Center (BSPJI). The approach used is quantitative with the sampling technique is saturated sampling, data collection from questionnaires distributed to 30 respondents. Data analysis was carried out using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing using the SPSS application. The results showed that career development had a positive and significant effect on the performance of civil servants (PNS) at the Office of the Industrial Services Standardization and Services Center in Samarinda. Likewise with work motivation which has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Office of the Industrial Services Standardization and Services Center in Samarinda.*

Keywords : *Career Development, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Suatu keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi diperlukan strategi manajemen SDM, salah satunya pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negeri sipil (PNS) di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Samarinda. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel ialah sampling jenuh, pengumpulan data dari kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda. Begitu pula dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya yang paling berharga bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja staf yang optimal. Organisasi harus fokus pada dua area penting untuk mencapai kinerja yang optimal motivasi karyawan di tempat kerja dan pengembangan karir.

Setiap pegawai ingin memajukan karirnya karena hal itu akan memberi mereka hak-hak material dan non-material yang lebih tinggi dari pada yang mereka miliki saat ini. Misalnya, pendapatan yang lebih tinggi, infrastruktur dan fasilitas yang lebih baik, dan masih banyak lagi. Di lain sisi, hak yang bersifat non-materi mencakup hal-hal seperti status sosial, rasa kebanggaan, dan sebagainya (Rifda Chairani, 2021). Pengembangan karir dalam suatu organisasi dinilai positif dengan mempertimbangkan pendidikan resmi, pengalaman profesional, hasil kerja, keterampilan yang dimiliki, tingkat produktivitas, kesempatan untuk promosi, kemajuan karir, pelatihan bagi pegawai, jalur karir, dan perencanaan tugas. Organisasi harus memberikan perhatian yang mendalam terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui langkah-langkah yang memperkuat komitmen terhadap organisasi dan mendorong tercapainya kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan hasil yang signifikan (Fitria Damayanti, 2025). Satu dari sekian unsur yang memengaruhi perilaku manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa membangkitkan semangat dan mendorong orang untuk mengurangi dan memuaskan hasrat internal mereka sendiri dan juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Tiap-tiap orang memiliki kekuatan atau semangat untuk melakukan tugas-tugas tertentu, yang dikenal sebagai motivasi kerja. Motivasi kerja tingkat tinggi meningkatkan gairah, kreativitas, dan dorongan seseorang untuk terus bekerja lebih baik. Di sisi lain, kurangnya motivasi bisa berdampak negatif pada prestasi dan kinerja kerja seseorang (Maulyan & Sandini, 2024). Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Jika karyawan berkinerja baik, bisnis bisa mencapai tujuannya. Kinerja individu dan kelompok adalah dua kategori konseptual yang membedakan kinerja pegawai. Tingkat keberhasilan atau hasil yang diraih oleh seorang individu selama periode waktu tertentu saat melakukan suatu tugas, dan kinerja itu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kerja, tujuan yang harus dipenuhi, atau kriteria yang ditetapkan dan disetujui bersama dikenal dengan kinerja pegawai (Hakim et al., 2024).

Kajian ilmiah ini difokuskan pada Kantor Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda. Kantor Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda atau BSPJI Samarinda (BISa) merupakan salah satu bagian teknis Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Sesuai dengan kemampuan sumber daya setempat, Kantor Standardisasi dan Pelayanan Perindustrian Samarinda bertugas melaksanakan standar industri, mengoptimalkan pemanfaatan industri hijau, teknologi industri, dan jasa industri.

2. KAJIAN TEORI

Pengembangan karir merujuk pada suatu proses yang dilakukan secara sistematis oleh organisasi untuk membantu pegawai meningkatkan potensi diri, baik dari segi keterampilan, kompetensi, maupun pengalaman kerja. Tujuannya adalah agar pegawai dapat mencapai kemajuan dalam jenjang karier, seperti kenaikan jabatan, peningkatan tanggung jawab, maupun kesejahteraan kerja. Menurut Nanda Amelianny (2019), pengembangan karir merupakan upaya berkelanjutan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pegawai, melalui berbagai program seperti pelatihan, rotasi kerja, promosi jabatan, serta perencanaan karir jangka panjang.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang mempengaruhi keinginan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Motivasi ini menjadi pendorong utama bagi pegawai dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Nanda Amelianny (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan, insentif, maupun pengakuan dari atasan.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata dari seorang pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Diah Putri Anggraini, Bahtiar Efendi (2024), kinerja dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja, serta seberapa baik seseorang menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sahir, (2021:13) Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan teknik uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang berbantuan SPSS Versi 25. Sampel yang diambil harus bisa mencerminkan karakteristik yang ada dalam populasi yang diteliti. Sampel yang dipakai dalam studi ini memiliki 30 responden pada pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkerja pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda. Sampel dalam studi ini diambil dengan mengimplementasikan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2020:133) Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan

mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tujuan penelitian ini adalah Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) di Samarinda yang berstatus PNS. Seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja responden dihitung dalam studi ini.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber data: penelitian 2025

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan distribusi jenis kelamin dari 30 responden penelitian. Berdasarkan data yang telah kami kumpulkan, kami menemukan bahwa terdapat 18 responden laki-laki, yang merupakan 60% dari keseluruhan responden, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang, atau 40% dari total responden. Terkait dengan hal ini, total jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang, secara keseluruhan. Data menunjukkan bahwa terdapat lebih banyak keterlibatan responden laki-laki dibandingkan responden perempuan di kalangan pegawai di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri yang berada di Samarinda.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-35	16	53%
36-50	9	30%
>50	5	17%
Jumlah	30	100%

Sumber data: penelitian 2025

Tabel 2 Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda, kelompok responden terbesar adalah yang berusia antara 20 dan 35 tahun, yang terdiri dari 16 orang atau 53% dari total responden, memperlihatkan bahwasanya mayoritas responden berada pada usia produktif awal. Kelompok yang berusia antara 36 dan 50 tahun terdiri dari 9 orang, atau sekitar 30% dari total responden, dan memperlihatkan bahwasanya sepertiga dari responden berada pada usia produktif madya.

Sementara itu, responden dengan usia di atas 50 tahun (>50) sebanyak 5 orang, yang mewakili 17% dari jumlah keseluruhan responden.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	14	47%
6-10 Tahun	3	10%
>10 Tahun	13	43%
Jumlah	30	100%

Sumber data: penelitian 2025

Tabel 3.3 menunjukkan distribusi responden pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda berdasarkan lamanya mereka bekerja di organisasi atau lembaga tersebut. Sebanyak 14 responden (47%) memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, memperlihatkan bahwasanya hampir setengah dari responden masih bekerja sebagai karyawan awal hingga menengah. Responden dengan lama bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 3 orang (10%), yang berarti hanya sebagian kecil dari responden berada dalam masa kerja menengah. Namun, 13 orang (43%), yang telah bekerja lebih dari 10 tahun (>10 tahun), memberikan tanggapan bahwa hampir separuh dari responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan dapat dianggap sebagai tenaga kerja yang senior atau berpengalaman.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini dalam bentuk kuesioner untuk pengumpulan data hasil responden dan digunakan dalam bentuk tabel. Analisis terhadap deskripsi variabel yang menggambarkan tentang Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memberikan hasil sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil temuan dari data yang dikumpulkan dari seluruh responden pada variabel Pengembangan Karir (X1):

Tabel 4 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X1)

Indikator		SKALA				Total	Rata - Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
X.1	Frekuensi	14	16	0	0	30	3,43
	Bobot	56	48	0	0	104	

X.2	Frekuensi	17	13	0	0	30	3,56
	Bobot	68	39	0	0	107	
X.3	Frekuensi	14	15	1	0	30	3,4
	Bobot	56	45	2	0	102	
X.4	Frekuensi	16	14	0	0	30	3,53
	Bobot	64	42	0	0	106	
X.5	Frekuensi	12	17	1	0	30	3,36
	Bobot	48	51	2	0	101	
						Hasil	17,28
						Rata - Rata	3,45
						Interpresentasi	Sangat Tinggi

Sumber data: penelitian 2025

Berdasarkan tabel 3.5 secara rata-rata, kelima indikator variabel Pengembangan Karir memperoleh angka 3,45 atau total keseluruhan skor sebanyak 17,28 maka dapat dikatakan bahwa dilihat dari interpretasi yang diberikan likert label kategori ini masuk dalam ‘Sangat Tinggi’. Perspektif responden terhadap pengembangan karir di perusahaan adalah lebih cenderung membicarakan hal yang baik dari pada buruknya. Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) ini banyak dari responden merasa bahwa perusahaan amat baik dalam hal kabar baik mengenai prospek karir. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengembangan karir di perusahaan berada pada tingkat yang sangat positif terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan deskripsi variabel ini data yang dikumpulkan dari seluruh responden pada variabel Motivasi Kerja (X2):

Tabel 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator		SKALA				Total	Rata - Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
X.1	Frekuensi	6	23	1	0	30	3,16
	Bobot	24	69	2	0	95	
X.2	Frekuensi	11	19	0	0	30	3,36
	Bobot	44	57	0	0	101	
X.3	Frekuensi	10	19	1	0	30	3,3

	Bobot	40	57	2	0	99	
X.4	Frekuensi	16	14	0	0	30	3,53
	Bobot	64	42	0	0	106	
X.5	Frekuensi	9	21	0	0	30	3,3
	Bobot	36	63	0	0	99	
						Hasil	16,65
						Rata - Rata	3,33
						Interpresentasi	Tinggi

Sumber data: penelitian 2025

Berdasarkan hasil tabel 3,6 total skor motivasi kerja yang diperoleh adalah 16,65, dengan rata-rata 3,33. Angka ini termasuk dalam kategori “Tinggi”, Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) yang menunjukkan bahwasanya para responden umumnya memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Artinya, sebagian besar dari mereka merasa termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencerminkan semangat dan dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan temuan yang diperoleh dari seluruh responden:

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		SKALA				Total	Rata - Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
X.1	Frekuensi	7	22	1	0	30	3,2
	Bobot	28	66	2	0	96	
X.2	Frekuensi	9	21	0	0	30	3,3
	Bobot	36	63	0	0	99	
X.3	Frekuensi	11	19	0	0	30	3,36
	Bobot	44	57	0	0	101	
X.4	Frekuensi	12	18	0	0	30	3,4
	Bobot	48	54	0	0	102	
X.5	Frekuensi	10	20	0	0	30	3,33
	Bobot	40	60	0	0	100	
						Hasil	16,59
						Rata - Rata	3,31
						Interpresentasi	Sangat Tinggi

Sumber data: penelitian 2025

Tabel 3.7 hasil penilaian memperlihatkan bahwasanya total skor dari seluruh indikator kinerja pegawai adalah 16,59, dengan rata-rata nilai sebanyak 3,31. Angka ini terklasifikasi pada kategori “Sangat Tinggi”. Dengan kata lain, para pegawai dinilai sudah memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dengan baik dan memperlihatkan performa kerja yang memuaskan pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Item pertanyaan itu dianggap valid selaras dengan aturan validitas item dalam studi ini saat nilai signifikansinya di bawah 0,05 dan korelasinya positif. Tabel berikut dibuat untuk mempermudah pemahaman:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig. (2- tailed)	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	X1.1	0,789	0,361	0.000	Valid
		X1.2	0,791	0,361	0.000	Valid
		X1.3	0,885	0,361	0.000	Valid
		X1.4	0,798	0,361	0.000	Valid
		X1.5	0,781	0,361	0.000	Valid
2.	Motivasi Kerja	X2.1	0,757	0,361	0.000	Valid
		X2.2	0,826	0,361	0.000	Valid
		X2.3	0,804	0,361	0.000	Valid
		X2.4	0,749	0,361	0.000	Valid
		X2.5	0,602	0,361	0.000	Valid
3.	Kinerja Pegawai	Y.1	0,778	0,361	0.000	Valid
		Y.2	0,816	0,361	0.000	Valid
		Y.3	0,769	0,361	0.000	Valid
		Y.4	0,876	0,361	0.000	Valid
		Y.5	0,808	0,361	0.000	Valid

Sumber data: penelitian 2025

Berdasarkan data yang ada di tabel 3.8 itu dinyatakan berhasil dalam uji validitas dengan nilai sig 0,000 yang di bawah nilai signifikansi 0,05. Sebab skor r hitung melampaui r tabel, semua item pertanyaan yang digunakan adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 8 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,868	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,804	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,869	0,6	Reliabel

Sumber data: penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 3.9, Dijumpai bahwa nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 dimiliki oleh semua variabel dalam studi, yang memperlihatkan bahwasanya semua instrumen dianggap reliabel. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai alpha sebanyak 0,868, yang memperlihatkan tingkat yang sangat baik. Di lain sisi variabel Motivasi Kerja mendapatkan nilai 0,804, yang memperlihatkan tingkat reliabilitas yang baik. Begitu pula variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 0,869, terklasifikasi pada kategori sangat baik. Terkait dengan hal itu, dari tiga variabel ini dinyatakan lulus pengujian reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig. (2-tailed)	Sig.	Keterangan
0,200	0,05	Data Terdistribusi Normal

Sumber data: peneliti (2025)

Nilai Asymptotik. Nilai Sig. (2-tailed) dalam temuan uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang memperlihatkan bahwasanya angka itu lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Terkait dengan hal itu, tidak ada perbedaan yang berarti antara distribusi data residual dan distribusi normal. Terkait dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa data residual mengikuti distribusi normal, yang memperlihatkan bahwasanya asumsi normalitas dalam regresi linear sudah dipenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients
Collinearity Statistics**

Model		Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pengembangan Karir	.973	1.027	Tidak terjadi multikolinearitas
	Motivasi Kerja	.973	1.027	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data: peneliti (2025)

Variabel Pengembangan Karir, nilai tolerance adalah sebanyak 0,973 dan nilai VIF meraih sebanyak 1,027. Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai Tolerance tercatat sebesar 0,973 dan nilai VIF meraih sebanyak 1,027. Nilai toleransi untuk kedua variabel melampaui 0,10, dan nilai VIF-nya di bawah 10. Ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Heterokedastisita

Tabel 11 Uji Heterokedastisita

No	Variabel	Sig.	Sig.	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,057	0,05	Tidak terjadi heterokedastisita
2.	Motivasi Kerja	0,211	0,05	Tidak terjadi heterokedastisita

Sumber data: peneliti (2025)

Nilai signifikansi untuk kedua variabel independen, yakni pengembangan karir dan motivasi kerja, melampaui 0,05. Nilai penting untuk variabel pengembangan karir adalah sebanyak 0,057. Sebab nilai ini melampaui 0,05, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas untuk variabel ini. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah sebanyak 0,211. Mengingat nilai ini jauh melampaui 0,05, maka bisa diambil kesimpulan bahwa tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas.

3.6 Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error
(Constant)	3.773	3.465
Pengembangan Karir	.344	.145
Motivasi Kerja	.411	.168

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: peneliti (2025)

Tabel 3.13 berikut memaparkan persamaan yang dimanfaatkan untuk melakukan analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.773 + 0.344 + 0.411 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta dari rata-rata Y

b1 = Koefisien dari X1

b2 = Koefisien dari X2

e = Nilai Residu (Error)

Temuan analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwasanya bisa diambil kesimpulan:

1. Kinerja pegawai menerima pengaruh positif signifikan dari pengembangan karir. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebanyak 0,344.
2. Kinerja pegawai menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperlihatkan nilai koefisien regresi setara dengan 0,411.
3. Temuan analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwasanya konstanta (a) dari kinerja pegawai (Y) adalah sebanyak 3,773. Memperlihatkan bahwasanya jika nilai variabel pengembangan karir dan motivasi kerja sama dengan nol (0), maka ini menjadi dasar awal penilaian kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 13 Uji t (Parsial)

Model	t	sig.	Keterangan
(Constant)	1.089	.286	
Pengembangan Karir	2.371	.025	Signifikan
Motivasi Kerja	2.443	.021	Signifikan

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: peneliti (2025)

Pada tabel 3.14 memberikan penjelasan hasil uji t (parsial) diatas sebagai berikut:

1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian yang dijalankan di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI), terlihat bahwa kinerja pegawai (Y) menerima dampak positif signifikan dari pengembangan karir (X1). Hal ini diperlihatkan oleh nilai signifikansi sebanyak $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung sebanyak $2,371 > t$ tabel $2,052$. Terkait dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai di Kantor BSPJI menerima pengaruh positif signifikan dari pengembangan karir secara parsial.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan temuan analisis regresi pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI), didapat bahwa kinerja pegawai (Y) juga menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja (X2). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebanyak $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung sebanyak $2,443 > t$ tabel $2,052$. Terkait dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai di Kantor BSPJI menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja secara parsial.

2. Uji f (Simultan)

Tabel 14 Uji f (Simultan)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	6.923	3.34	.004

Sumber data: peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.15, didapat nilai F hitung sebanyak $6,923 >$ nilai F tabel $3,34$, dan nilai signifikansi sebanyak $0,004$, yang bermakna di bawah $0,05$ ($0,004$ di bawah $0,05$). Maka dilakukan penerimaan pada hipotesis alternatif (H_1) dan penolakan pada hipotesis nol (H_0). Pernyataan ini memperlihatkan bahwasanya Kinerja Pegawai di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) menerima pengaruh positif signifikan dari variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara berbarengan. Dengan kata lain, pegawai akan memiliki kinerja yang baik saat ia menerima pengembangan karir yang baik dan ia memiliki motivasi kerja yang tinggi.

3.7.3. Koefisiensi Determinasi

Tabel 15 Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,582 ^a	,339	,290	1,650
A. Predictors: (Constant), X2, X1				
B. Dependent Variable: Y				

Sumber data: peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3.16, nilai R Square sebesar $0,339$ memperlihatkan bahwasanya Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan $33,9\%$ variasi Kinerja Pegawai, di lain sisi $66,1\%$ menerima pengaruh dari faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebanyak $0,290$ memperlihatkan bahwasanya sesudah disesuaikan, kemampuan model menjelaskan kinerja pegawai turun menjadi 29% , yang berarti kontribusi model masih tergolong cukup, namun belum kuat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis uji t parsial yang dilakukan pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) memperlihatkan bahwasanya Kinerja Pegawai (Y) menerima pengaruh positif signifikan dari variabel Pengembangan Karir (X1). Hal ini bisa diperhatikan dari nilai signifikansi sebanyak $0,025$, yang di bawah batas signifikansi $0,05$, serta nilai t hitung sebanyak $2,371$ yang melampaui t tabel sebanyak $2,052$.

Dengan hasil itu, bisa diambil kesimpulan bahwa upaya pengembangan karir yang dijalankan di lingkungan BSPJI berkontribusi secara nyata terhadap kenaikan kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang baik melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun perencanaan karir yang jelas, hal itu mendorong kenaikan motivasi, semangat kerja, dan pencapaian target kerja. Hasil ini menegaskan bahwa strategi pengembangan karir yang tepat sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika organisasi memberikan perhatian pada pertumbuhan dan arah karir pegawai, maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan berkomitmen dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir kepada karyawan mereka untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kontribusi mereka dalam bekerja. Ini karena pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan signifikan (Wahyudi et al., 2021).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis regresi parsial (uji t) yang dijalankan di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) memperlihatkan bahwasanya kinerja pegawai (Y) menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja (X₂). Ini diperlihatkan dengan angka signifikansi sebanyak 0,021, yang di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebanyak 2,443 lebih tinggi daripada nilai t-tabel 2,052. Dengan kata lain, temuan ini memperlihatkan bahwasanya kenaikan kinerja pegawai menerima pengaruh nyata dari motivasi kerja.

Berdasarkan data itu, kita bisa menyimpulkan bahwa pegawai akan memiliki kinerja yang baik saat ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ini memperlihatkan bahwasanya faktor motivasi dalam tempat kerja adalah satu dari sekian hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Tugas bisa diselesaikan oleh pegawai selaras dengan standar perusahaan saat mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Temuan penelitian ini kinerja pegawai menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja (Yuliana & Kusdiyanto, 2024).

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Signifikan tidaknya pengaruh yang diterima kinerja pegawai dari variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara berbarengan bisa diuji dengan mengimplementasikan uji F. Dari hasil pengujian, didapatkan nilai F hitung sebanyak 6,923. Nilai ini lebih tinggi daripada F tabel yang bernilai 3,34, dan nilai signifikansinya adalah 0,004. Sebab angka signifikansi ini

lebih kecil dari 0,05, temuan uji F menandakan bahwa model regresi yang dipakai signifikan secara statistik. Ini memperlihatkan bahwasanya kinerja pegawai menerima pengaruh positif signifikan dari pengembangan karir dan motivasi kerja secara berbarengan. Kenaikan prestasi pegawai akan menerima pengaruh nyata dari kenaikan yang terjadi pada kedua hal itu.

Selain mengetahui pengaruh secara simultan, penting juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh itu. Dalam hal ini digunakan nilai koefisien determinasi (R Square). Dari hasil kajian, didapat nilai R Square sebanyak 0,339 yang berarti 33,9%. Ini memperlihatkan bahwasanya 33,9% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh faktor pengembangan karir dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 66,1% menerima pengaruh dari berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepemimpinan, budaya organisasi, atau bahkan faktor pribadi. Meskipun pengembangan karir dan motivasi kerja terbukti memberikan dampak positif pada kenaikan kinerja, organisasi harus tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin lebih rumit dan saling terkait untuk benar-benar meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh di Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam studi ini, peneliti mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertulis yang disebarakan langsung kepada para responden. Sesudah data terkumpul, peneliti melakukan proses pengolahan data secara statistik untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara tiga variabel utama, yakni pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1. Pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Kota Samarinda, kinerja pegawai menerima pengaruh positif signifikan dari Pengembangan karir yaitu, kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima pengaruh positif signifikan dari pengembangan karir .
2. Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja. Bahwa strategi atau bentuk pemberian motivasi yang selama ini diterapkan sepenuhnya selaras dengan kebutuhan atau harapan pegawai sehingga kinerja menjadi signifikan.
3. Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima pengaruh positif signifikan dari pengembangan karir dan motivasi kerja. Penilaian dalam pengembangan karir dan motivasi kerja mampu untuk membangkitkan semangat atau dorongan dari dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja secara maksimal menjadi signifikan.

SARAN

1. Pimpinan BSPJI diharapkan memperkuat pengembangan karir yang sesuai potensi pegawai dan memberikan motivasi kerja yang tepat untuk mendorong peningkatan kinerja.
2. Pegawai diharapkan aktif mengikuti program karir dan menjaga semangat kerja guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti lebih banyak variabel lain yang juga berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan organisasi ke depan

DAFTAR REFERENSI

- Ameliany, N. (2019). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai perguruan. Unimal Press.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & E. C. N. (2024). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(4), 108–118.
- Chairani, R., & Puspitasari, M. R. A. (2021). Pengembangan karir dan motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 27(2), 635–637.
- Damayanti, F., & D. D. (2025). The influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(1), 97–111.
- Hakim, A., Ramli, M., Sufri, M., & Mahmud, A. (2024). Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. *YUME: Journal of Management*, 7(3).
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian (M. S. Dr. Ir. Try Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo S.Pd, Ed.; edisi ke-2). Alfabeta.

Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>

Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 220–236. <https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>