



**Article history:**

Received: 22 January 2025

Revised: 16 October 2025

Accepted: 17 October 2025

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang**

**Rudi Nuhardi\*, Akhmad, Agussalim Harrang**

Universitas Muhammadiyah Makassar

\*Correspondence Author: [rudinuhardish@gmail.com](mailto:rudinuhardish@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan seluruh 39 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan, menegaskan peran pentingnya dalam meningkatkan produktivitas.

**Kata kunci :** kompensasi, motivasi, pengembangan karier, kinerja pegawai,

### **ABSTRACT**

*This study explores the impact of compensation, motivation, and career development on the performance of employees at the Human Resources Development and Personnel Agency of Pinrang Regency. Employing a quantitative approach, the research engaged all 39 employees as both the population and sample. Data were gathered through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that compensation exerts a positive yet insignificant influence on employee performance. Similarly, motivation demonstrates a positive but statistically insignificant effect. In contrast, career development significantly and positively affects employee performance, underscoring its pivotal role in driving productivity.*

**Keywords :** *compensation, motivation, career development, employee performance,*

### **PENDAHULUAN**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pinrang memegang peran penting untuk memprioritaskan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pemberian kompensasi yang layak, peningkatan motivasi kerja, dan pengembangan karier yang terarah. BKPSDM Kabupaten Pinrang memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, unggul, dan berkarakter, sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara optimal. SDM adalah komponen utama dalam memastikan organisasi dapat berfungsi secara optimal.

Kompensasi, seperti dalam penelitian Valentina et al. (2019), mencakup segala bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 21 ayat (1) dan (2), ASN memiliki hak atas pengakuan dan penghargaan, termasuk penghasilan, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya. Hal ini mencakup penghasilan, tunjangan, fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan diri, serta bantuan hukum. BKPSDM Kabupaten Pinrang telah mengimplementasikan berbagai bentuk tunjangan, seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan jabatan, serta Penghasilan Tambahan Pegawai Negeri Sipil dan PPPK (TPP). Selain itu, penghargaan bagi ASN yang berprestasi, fasilitas

kendaraan dinas, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, serta dukungan pendidikan dan hukum juga diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada ASN. Selain itu, TPP atau Penghasilan Tambahan Pegawai merupakan insentif tambahan yang diberikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Motivasi kerja adalah elemen penting dalam mendorong kinerja optimal ASN. Motivasi, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun pengaruh eksternal, merupakan kekuatan potensial yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Leoni et al., 2024). Tingginya motivasi dalam Unit Kerja BKPSDM Kabupaten Pinrang dapat mendukung operasional yang lebih baik sekaligus meningkatkan kualitas SDM. Pengembangan karier juga menjadi fokus penting. Pasal 1 ayat (22) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 menyebutkan bahwa pembinaan karier ASN adalah proses manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan perkembangan jabatan ASN ke arah yang lebih baik. Pengembangan karier ini didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi (Jamil, 2021). ASN memiliki tiga pola karier utama: horizontal, vertikal, dan diagonal, dengan dua jalur karier, yaitu jalur reguler dan jalur percepatan karier. Jalur percepatan dapat ditempuh melalui promosi khusus atau rencana suksesi (Aprila et al., 2023). Namun, berdasarkan pengamatan awal di BKPSDM Kabupaten Pinrang, masih terdapat permasalahan terkait produktivitas kerja, khususnya dalam hal kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier yang belum optimal. Masalah ini memerlukan perhatian serius untuk memastikan bahwa SDM di BKPSDM Kabupaten Pinrang dapat memberikan kontribusi maksimal.

Penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Vella dan Anik (2024) menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karier secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang, sementara Nasrul *et al* (2022), menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, meskipun kompensasi tidak signifikan. Marpaung *et al.* (2019), menegaskan bahwa pengembangan karier berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, dan Nugraha *et al.* (2022), menemukan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, pengembangan karier menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya kebijakan yang terintegrasi untuk mengoptimalkan kinerja melalui kompensasi yang adil, motivasi yang relevan, dan pengembangan karier yang terarah.

Melihat kondisi ini, diperlukan langkah strategis untuk mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang ada. Langkah strategis tersebut meliputi pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan ASN, serta pemberian insentif berbasis kinerja guna mendorong produktivitas. Selain itu, BKPSDM Kabupaten Pinrang dapat memperkuat sistem penghargaan dan promosi yang transparan untuk memotivasi ASN dalam mencapai kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2024), yang menjelaskan bahwa strategi kuantitatif berakar pada aliran positivisme. Strategi ini dirancang untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data yang sistematis dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk memperoleh data yang objektif dan terukur dari populasi atau sampel yang telah ditentukan. Fokus utama penelitian adalah menguji hubungan atau pengaruh antara variabel yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga hasilnya dapat memberikan kesimpulan yang terukur secara ilmiah (Andriani et al., 2023).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang, yang beralamat di Jalan Bintang 1, Kelurahan Macorawalie, Kecamatan Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Penelitian dijadwalkan berlangsung selama satu bulan, mulai dari tanggal 29 Juli hingga 29 Agustus 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil di kantor tersebut. Mengacu pada definisi Sugiyono (2019), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber informasi untuk diobservasi serta disimpulkan.

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama: observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan keterlibatan langsung di lapangan untuk memahami dinamika dan kondisi nyata yang diamati. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama pengumpulan data, di mana daftar pertanyaan dibagikan kepada 39 pegawai yang menjadi sumber informasi penelitian. Metode ini memungkinkan responden memberikan pendapat secara terstruktur. Selain itu, penelitian dokumentasi dilakukan dengan meninjau berbagai data tertulis, laporan, serta dokumen relevan yang tersedia di kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang. Kombinasi ketiga metode ini diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat dan relevan untuk mencapai tujuan penelitian.

## HASIL

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai metode utama untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier memengaruhi kinerja pegawai. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang memberikan hasil berupa koefisien regresi sebagai indikator utama.

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.556	2.725		.204	.839
X1 total	.015	.112	.023	.135	.883
X2 total	.289	.173	.314	1.674	.103
X3 total	.365	.116	.466	3.135	.003

Sumber: data olahan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,015, yang berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,015%. Sementara itu, variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,289, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sebesar 1% akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,289%. Hal ini menggarisbawahi pentingnya dorongan motivasi dalam mendukung produktivitas kerja.

Selain itu, variabel pengembangan karier (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,365, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karier sebesar 1% dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,365%. Temuan ini menekankan bahwa pengembangan karier yang terarah tidak hanya memberikan dampak positif yang signifikan, tetapi juga dapat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai performa yang lebih baik di lingkungan kerja. Dengan demikian, ketiga variabel ini memiliki kontribusi yang unik namun saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam sebuah penelitian. Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,516 atau 51,60%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) sebesar 51,60%.

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718	.516	.474	1.82221

Sumber: data olahan

Dengan kata lain, lebih dari separuh variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut. Namun, terdapat 48,40% dari kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor individual yang belum tercakup dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan pentingnya fokus pada variabel

kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier sambil mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai secara komprehensif.

Berdasarkan hasil analisis, uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai F hitung yang sebesar 12.416 jauh lebih besar dari nilai F tabel yang hanya sebesar 2.874, dengan tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,001, yang jelas menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas secara serentak berkontribusi terhadap perubahan atau peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 3**  
**Uji F**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	123.682	3	41.227	12.416	.001
	Residual	116.215	35	3.320		
	Total	239.897	38			

Sumber: data olahan

Keterkaitan ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan loyal terhadap organisasi. Sementara itu, motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan karier yang baik memberikan peluang kepada pegawai untuk berkembang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu aspek saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi yang harmonis antara kompensasi yang tepat, motivasi yang terjaga, serta kesempatan untuk berkembang secara karier. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan kebijakan yang memperhatikan ketiga faktor ini untuk memaksimalkan potensi kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa organisasi yang mampu mengelola ketiga variabel ini dengan baik akan memperoleh kinerja pegawai yang optimal dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), secara individual. Dengan menggunakan uji t, dapat menentukan apakah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun nilai signifikansi sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05, yang berarti pengaruhnya tidak cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memberikan dampak positif, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Sementara itu, motivasi (X2) juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,103 yang lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan. Meskipun motivasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak cukup besar untuk dianggap signifikan dalam penelitian ini. Berbeda dengan kompensasi dan motivasi, pengembangan karier (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan karier sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di organisasi.

#### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,893, yang lebih besar dari ambang batas 0,05, mengindikasikan bahwa meskipun hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, meskipun ada hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai, dampaknya terhadap peningkatan kinerja tidak cukup besar untuk dianggap signifikan.

Penjelasan atas temuan ini dapat ditelusuri ke dalam konteks budaya kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Di instansi ini, pegawai ASN menerima gaji tetap setiap bulan tanpa memperhatikan seberapa tinggi atau rendah kinerja mereka. Hal ini membuat kompensasi tidak berfungsi secara maksimal sebagai pendorong motivasi atau peningkatan kinerja. Dengan kata lain, meskipun pegawai menerima gaji dan tunjangan secara rutin, hal ini tidak cukup untuk memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik, karena gaji sudah menjadi hak mereka yang diterima tanpa melihat hasil kerja.

Menariknya, perubahan kebijakan yang menghapuskan honorarium kegiatan dan menggantinya dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) justru memperlihatkan sisi lain dari kompensasi yang diterima pegawai. Meskipun pembayaran TPP yang dilakukan setiap bulan memberi kenyamanan bagi pegawai, banyak yang merasa bahwa besaran TPP yang diterima jauh dari harapan, terutama bagi mereka yang menduduki posisi jabatan administrasi dan pejabat pimpinan tinggi. Sehingga, meskipun ada pengakuan terhadap kinerja dalam bentuk TPP, besaran yang diterima sering kali tidak memadai untuk mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Lebih lanjut, tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh pejabat administrasi dan pejabat fungsional lebih banyak terkait dengan jabatan atau status pekerjaan mereka, bukan hasil dari penilaian kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam struktur kompensasi ini, yang dihargai bukanlah pencapaian atau hasil kerja nyata, tetapi lebih kepada status atau posisi yang diemban oleh pegawai. Bantuan hukum yang diberikan kepada pegawai yang terlibat masalah hukum juga tidak didasarkan pada kinerja, melainkan hanya karena status mereka sebagai pegawai. Fenomena ini semakin menegaskan bahwa kompensasi lebih berfokus pada hak-hak pegawai daripada pada motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, jaminan sosial, terutama jaminan pensiun dan jaminan hari tua, muncul sebagai salah satu aspek yang paling dihargai oleh para pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai ASN memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan jangka panjang bagi mereka dan keluarga mereka. Tidak hanya sekadar hak, tetapi jaminan sosial ini juga dianggap sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian mereka selama bekerja di pemerintahan, yang bahkan menjadi daya tarik bagi banyak pencari kerja untuk memilih menjadi pegawai ASN.

Temuan penelitian ini sejajar dengan hasil penelitian Vella dan Anik (2024) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini semakin memperjelas bahwa meskipun kompensasi dapat memberikan motivasi dasar bagi pegawai, faktor-faktor lain seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas pencapaian individu, dan lingkungan kerja yang mendukung lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, meskipun kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, dampaknya tidak cukup besar untuk dianggap signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang lebih menekankan pada hasil kerja dan penghargaan berbasis kinerja, serta memberikan kesempatan yang lebih banyak untuk pengembangan karier dan motivasi intrinsik. Dengan pendekatan ini, kinerja pegawai dapat lebih terdorong untuk meningkat secara signifikan.

#### *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,103, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima, namun pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, meskipun ada indikasi bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan.

Penjelasan lebih lanjut terkait temuan ini dapat ditemukan dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Banyak pegawai merasa bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja mereka. Kebutuhan-kebutuhan ini dianggap sebagai hal yang mendasar dan sudah seharusnya dipenuhi, bukan sebagai sesuatu yang bisa memicu motivasi kerja. Pegawai merasa aman baik secara fisik maupun non-fisik, dan keadaan ini telah menjadi hal yang normal bagi mereka. Oleh karena itu, rasa aman yang dimiliki

oleh pegawai tidak berfungsi lagi sebagai faktor pendorong motivasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka (Yentifa et al., 2023).

Selain itu, dalam konteks hubungan interpersonal di tempat kerja, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang sangat baik dan penuh rasa hormat. Namun, hubungan yang harmonis ini tidak cukup untuk menjadi katalisator motivasi kerja. Para pegawai merasa bahwa hubungan interpersonal yang baik adalah hal yang wajar dan tidak cukup untuk meningkatkan motivasi mereka secara signifikan. Secara keseluruhan, meskipun motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai, pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk menyebabkan perubahan yang nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan hubungan interpersonal yang baik, meskipun penting, tidak cukup untuk mendorong pegawai mencapai potensi kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan yang lebih mendalam dan lebih terfokus untuk menciptakan kondisi yang benar-benar memotivasi pegawai, seperti peningkatan kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas pencapaian, dan insentif yang lebih relevan dengan hasil kerja mereka.

### *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Dengan nilai T hitung sebesar 3,135 yang lebih besar dari T tabel sebesar 2,026, serta nilai signifikansi sebesar 0,003 yang jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier menjadi salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Data juga mengungkapkan bahwa mayoritas responden, yaitu 71,8%, memiliki gelar sarjana, sementara 12,8% memiliki gelar magister atau lebih tinggi, sisanya 15,4% terdiri dari lulusan diploma dan SMA sederajat. Tingkat pendidikan yang tinggi ini berkontribusi pada peningkatan keterampilan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai yang lebih optimal.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai yang ditempatkan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan hasil penilaian kinerja merasa bangga atas pencapaian mereka. Kebanggaan ini mendorong motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang telah dicapai sekaligus meningkatkan tanggung jawab moral dan profesional. Pegawai yang menerima promosi merasa terdorong untuk memenuhi ekspektasi dari atasan dan organisasi, menciptakan dorongan yang kuat untuk terus berkinerja baik (Sofia et al., 2023).

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ditugaskan sesuai dengan kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural mereka. Ketika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, kinerja mereka cenderung meningkat secara signifikan. Temuan ini mempertegas bahwa strategi pengembangan karier yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus memberdayakan pegawai untuk mencapai potensi terbaiknya. Pengembangan karier tidak hanya menjadi alat strategis organisasi untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, secara parsial, hanya pengembangan karier yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, sementara kompensasi dan motivasi hanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier memainkan peran utama dalam mendorong kinerja pegawai, terutama melalui pemberian promosi yang sesuai dengan kompetensi dan pencapaian mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, W., Ananto, R. P., Zahara, Aprilia, D., 2023. The Influence of Financial Literacy and Educational Background on the Financial Governance of Nagari Owned Enterprises. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*, 4(4), 742–754.

**Rudi Nuhardi, Akhmad, Agussalim Harrang:** *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pinrang*

- Aprila, D., Andriani, W., & Ananto, R. P., 2023. Financial Management of Nagari Owned Enterprises (BUMNAG) and Its Impact on Community Welfare. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 210–225.
- Ida Pratiwi, V., Nurhidayati, A., 2024. Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 30–35.
- Jamil, A., 2021. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 436.
- Leoni, P. W., Andriani, W., Yentifa, A., Zahara, Z., 2024. the Effect of Clarity on Budgetary Targets and Internal Control on the Accountability of Village Fund Management. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 7(1), 51–59.
- Marpaung, A., Nurlaela, N., Suruan, T. M., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234.
- Nasrul, H. W., Parizal, P., Hakim, L., 2022. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 174–187.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., Suyaman, D. J., 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81.
- Sofia, G., Afni, Z., Andriani, W., 2023. Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa ( Studi pada Nagari Aia Manggih periode 2018-2022 ). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1172–1181.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Valentina, M., Abdussamad, Z., Matiti, F., 2019. Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 1(3), 334.
- Yentifa, A., Andriani, W., Jr, S. R., Aprila, D., Sofia, G., 2023. Village Fund Accounting Model in Realizing Nagari Financial Accountability. *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*, 4(4), 716–729.