

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI WILAYAH KECAMATAN KEMANG KABUPATEN BOGOR

Sinta Dewi¹, Ahmad Nazir²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
shintadewii2004@gmail.com, dosen01631@gmail.com

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Human Resources Quality, Career Development, Employee Performance</i>	This This study aims to analyze the influence of human resource (HR) quality and career development on employee performance in Kemang District, Bogor Regency, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach with saturated sampling technique, involving 60 respondents. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of the study indicate that partially, HR quality has a positive and significant effect on employee performance (t count 4.314 > t table 2.001; sig. 0.000 < 0.05). Career development also has a positive and significant effect (t count 5.628 > t table 2.001; sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, HR quality and career development have a positive and significant effect on employee performance (F count 19.591 > F table 2.001; sig. 0.000 < 0.05). The regression equation obtained is $Y = 3.832 + 0.238X_1 + 0.591X_2$ with a coefficient of determination of 40.7%, while 59.3% is influenced by other factors outside the study. Thus, both partially and simultaneously, human resource quality and career development have a significant influence on employee performance.
JM Classification: Accessible	
DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.33	

I. PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi, baik pemerintahan maupun swasta, akan ada tujuan jangka pendek dan masa depan yang perlu dicapai melalui tindakan yang diambil. Dalam sumber daya manusia, tujuan adalah asumsi bahwa sumber daya manusia akan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah untuk mencapai tujuan tersebut, harus direncanakan dan dikembangkan sumber daya manusia yang unggul. Organisasi akan berusaha memaksimalkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan tentu tidak meningkat dan menurun dengan sendirinya, tanpa ada upaya-upaya yang benar-benar ada dari perusahaan. Upaya-upaya dari faktor kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah kecamatan Kemang Kabupaten Bogor.

Kecamatan Kemang adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah, kecamatan kemang ini memiliki peran penting dalam pelayanan publik dan pengembangan masyarakat. Kecamatan Kemang dibentuk sebagai hasil pemekaran dari Kecamatan Semplak pada tahun 1995, dengan tujuan untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan motivasi positif dalam pekerjaan untuk melanjutkan dan mencapai tujuannya, wilayah Kecamatan Kemang harus memiliki sumber daya yang baik, karena memegang peranan penting dalam pelayanan publik dan pengembangan masyarakat.

Berdasarkan observasi atau pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai permasalahan yang sering sekali timbul dan terjadi dalam wilayah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor yaitu rendah nya kualitas sumber daya manusia dan kurangnya pengembangan karir yang baik yang dibuat oleh pegawai yang bersangkutan maupun pejabat dari satuan kerja pengelola sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Seperti contoh masih adanya ketidak sesuaian latar belakang pendidikan pegawai dan juga kurang adanya pelatihan untuk memberikan semangat kepada para pegawai. Masih banyak pegawai di wilayah kecamatan yang belum menunjukkan kinerja terbaiknya, contohnya pada wilayah Kecamatan Kemang dengan kepadatan penduduk 4.500-5.000 jiwa/Km² terdiri dari 8 Desa dan 1 Kelurahan, 83 RW dan 341 RT dengan luas wilayah 30,91 Km². masih menunjukkan bahwa kinerja pegawai rendah, hal ini terlihat dari indikator capaian pekerjaan pegawai yang ada di wilayah kecamatan kemang yang belum memenuhi target.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Kinerja pegawai terletak pada faktor manusia (para anggota atau pegawainya) selaku pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam

menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Kinerja pegawai merupakan gambaran hasil pegawai yang mencerminkan keahlian, ketrampilan dan kemampuan pegawai selain itu, kinerja pegawai tersebut juga mencerminkan kesedian bekerja dengan penuh semangat. Dalam hal ini Mangkunegara (2019:75) juga mengemukakan pendapatnya, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terjadinya fenomena tersebut dapat dilihat pula dari data hasil prapenelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel kinerja kerja.

Tabel 1. 1
Perbandingan Realisasi Kinerja Desa di Wilayah
Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor

Desa	Nama Program	Rencana / Sumber Dana	Realisasi Program	Status Penyelesaian
Kemang	Jalan dan Jembatan Samisade	Jalan & TPT (<i>Bankeu Samisade 2024</i>)	Sudah terbangun (3 titik)	100% Pelaksanaan
Tegal	Jalan Lingkungan DD Tahap I	4 titik jalan baru	Telah dibangun dengan tenaga lokal	Realisasi penuh (100%)
Pondok Udik	Monev Program PKK	Monitoring TP-PKK Kabupaten	Dilakukan evaluasi & <i>feedback</i>	Evaluasi aktif & berlanjut
Jampang	Pelatihan Kader Posyandu	Dana Desa Tahap II	Diikuti oleh 20 kader	Sudah dilaksanakan
Parakan Jaya	Program Ketahanan Pangan	Ketahanan Pangan (DD 2024)	Lahan pertanian kelompok dibina	Dalam progres pembinaan
Semplak Barat	Infrastruktur Jalan Lingkungan	Sesuai RKPDes 2024	Pembangunan sebagian sudah rampung	Progres berjalan
Pabuaran	Rehabilitasi Gedung Serbaguna	Bantuan Keuangan Kabupaten	Proyek mulai dikerjakan	Dalam pelaksanaan awal
Atang Senjaya	Penataan Drainase Permukiman	Dana Desa Tahap I	Beberapa titik sudah digali dan dirapikan	Sekitar 70% selesai

Sumber: Data Diolah dari informasi publikasi dan sosial media resmi Pemerintah Desa di Kecamatan Kemang, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 hasil perbandingan realisasi kegiatan tahun 2024 di delapan desa di wilayah Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor, terlihat adanya perbedaan tingkat keberhasilan pelaksanaan program antar desa. Beberapa desa seperti Desa Kemang, Parakan Jaya, dan Pondok Udik menunjukkan capaian realisasi yang relatif tinggi dan tepat waktu dalam

menjalankan kegiatan fisik maupun non-fisik. Hal ini mengindikasikan adanya keselarasan antara perencanaan dan eksekusi program yang menjadi tanggung jawab aparatur desa, sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahunan (RKPDDes).

Sebagai contoh, sejumlah desa seperti Desa Semplak Barat dan Bojong masih menghadapi tantangan dalam menyelesaikan program-program yang direncanakan. Keterlambatan ini bisa mencerminkan adanya hambatan dalam proses koordinasi, pelaksanaan anggaran, ataupun manajemen waktu dan sumber daya manusia.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai desa, baik dalam aspek kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, maupun inisiatif dan kerjasama tim, masih beragam antar wilayah. Oleh karena itu, data perbandingan realisasi program ini penting untuk mengilustrasikan bahwa keberhasilan pembangunan desa tidak hanya ditentukan oleh anggaran, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya

Tabel 1. 2
Data Kepegawaian Wilayah Kecamatan Kemang Berdasarkan
Latar Belakang Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SLTP	0	0%
SLTA	30	50%
D3	2	3,3%
S1	23	38,3%
S2	5	8,3%
Total	60	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Kemang, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 persebaran tingkat pendidikan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar ASN di wilayah Kecamatan Kemang belum memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang optimal untuk mendukung tugas-tugas administratif dan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks. Keterbatasan pendidikan ini berpotensi mempengaruhi kualitas intelektual ASN dalam hal kemampuan berpikir kritis, pengambilan keputusan, penguasaan teknologi, hingga inovasi dalam pelayanan publik. Sedangkan, salah satu indikator dari kualitas SDM adalah tingkat pendidikan yang menjadi dasar pengembangan kapasitas individu dan organisasi.

Dengan demikian, rendahnya proporsi pegawai dengan pendidikan tinggi dapat menjadi fenomena yang menggambarkan masih perlunya peningkatan kualitas SDM di lingkungan kecamatan dan desa. Peningkatan ini menjadi penting untuk menunjang pelaksanaan program-

program pemerintahan desa yang efektif, efisien, dan akuntabel. Data ini dapat menjadi pertimbangan dalam perencanaan pelatihan, pengembangan karir, dan kebijakan rekrutmen pegawai yang lebih strategis di masa mendatang, guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Tabel 1. 3
Peringkat 10 Desa dengan Nilai Tertinggi Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2021

No.	Kabupaten/Kota, Provinsi	Nama Desa	Nilai IDM
1.	Kota Batu, Jawa Timur	Oro-Oro Ombo	0.9981
2.	Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur	Gentengkulon	0.9924
3.	Kota Batu, Jawa Timur	Sidomulyo	0.9889
4.	Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat	Rawak Hilir	0.9886
5.	Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur	Gentengwetan	0.9867
6.	Kabupaten Ciamis, Jawa Barat	Panjalu	0.9848
7.	Kabupaten Pelalawan, Riau	Sialang Godang	0.9814
8.	Kabupaten Bogor, Jawa Barat	Pondok Udik	0.9778
9.	Kota Batu, Jawa Timur	Punten	0.9775
10.	Kabupaten Gianyar, Bali	Peliatan	0.9773

Sumber: Direktorat Jendral Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kemendesa PDTT (2021).

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat data Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan (Kemendesa PDTT), Desa Pondok Udik yang berada di Kecamatan Kemang Kabupaten Bogor berhasil menempati posisi ke-8 nasional dalam peringkat Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2021, dengan skor 0,9778. Pencapaian ini menjadi indikator bahwa aparatur desa mampu menyusun dan melaksanakan program-program pembangunan secara efektif. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa pengembangan karir di desa tersebut dikelola dengan lebih baik dibandingkan desa-desa lain di wilayah Kecamatan Kemang.

Sebaliknya, beberapa desa lain di Kecamatan Kemang belum menunjukkan prestasi serupa dalam pembangunan desa. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa masih terdapat disparitas dalam hal pengembangan karir aparatur desa, baik dari segi pelatihan, pembinaan, maupun peluang pengembangan kompetensi. Perbandingan ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut, apakah pengembangan karir yang dilakukan oleh pemerintah desa berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparaturnya.

II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) di PT Wilayah Kecamatan Kemang Kab. Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, karena berfokus pada hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dan

seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel adalah 60orang, yang merupakan keseluruhan karyawan perusahaan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai uji statistik, antara lain uji instrumen data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi. Analisis lanjutan yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Regresi linier Sederhana
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	18.226	3.680	4.952	.000
	Kualitas SDM	.440	.102	.493	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,226 + 0,440X_1$.

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Regresi linier Sederhana
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.257	4.940		1.267	.210
	Pengembangan Karir	.756	.134	.594	5.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.5, diperoleh persamaan regresi: $Y = 6,257 + 0,756 X_2$.

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Regresi linier Sederhana
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.832	4.887		.784	.436
	Kualitas_SDM	.238	.104	.267	2.283	.026
	Pengembangan Karir	.591	.149	.464	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,832 + 0,238 X_1 + 0,591 X_2$.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kualitas SDM (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Kualitas SDM	Kinerja Pegawai
Kualitas_SDM	Pearson Correlation	1	.493**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.7, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,493. Nilai ini berada dalam interval 0,41–0,70, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada tingkat sedang (moderate).

Tabel 1.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Pengembangan_Karir	Kinerja_Pegawai
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.8, nilai koefisien korelasi sebesar 0,594 diperoleh. Nilai ini termasuk dalam rentang 0,41–0,70, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat sedang (moderate).

Tabel 1.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.342	4.51616

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 1.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kualitas SDM (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.226	3.680		4.952	.000
	Kualitas SDM	.440	.102	.493	4.314	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,314 > 2,002$. Hal ini juga didukung oleh nilai $p-value$ sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,50. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.257	4.940		1.267
	Pengembangan_Karir	.756	.134	.594	5.628
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,628 > 2,001$. Hal ini juga didukung oleh nilai $p-value$ sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Kualitas SDM (X₁) Dan Pengembangan Karir(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745.068	2	372.534	19.591	.000 ^b
	Residual	1083.865	57	19.015		
	Total	1828.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kualitas_SDM

Sumber: Data diolah 2025 SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,628 > 2,001$. Hal ini juga didukung oleh nilai $p-value$ sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,050. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,226 + 0,440 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada tingkat sedang (moderate). Koefisien determinasi sebesar 0,243 mengindikasikan bahwa kualitas SDM memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3%, sementara sisanya, yaitu 75,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,314 > 2,001$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,257 + 0,756 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,594 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,353 mengindikasikan bahwa pengembangan karir berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,3%, sementara sisanya, yaitu 64,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel ($5,628 > 2,001$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kualitas SDM (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 3,832 + 0,238 X_1 + 0,591 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,407 mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($19,591 > 3,15$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kualitas SDM dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Desilia, & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers. (Memuat definisi dari Simamora)
- Firmansyah, M. A. (2018). Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Andrew F. Sikula)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kristina, & Widyaningrum. (2019). *Manajemen: Proses Koordinasi Sumber Daya untuk Mencapai Tujuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2017). PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra.
- Syakir, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579. Universitas Bina Taruna Gorontalo. ISSN: 2008-1894 (Offline), 2715-9671 (Online).
- Atika, K., Ulul Mafra, N., & rekan-rekan. (2020). Kajian kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 357-370.
- Ismayanti, R., & Heriyanto. (2022). Analisis peranan kualitas sumber daya manusia pada produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 576–583. Universitas Pamulang <https://doi.org/10.32493/drj.v5i6.24557>
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18.
- Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702-713. Universitas Pamulang.
- Sufiati, S., Alam, S., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh analisis jabatan, kualitas sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas

Kominfo Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(1), 1–11.

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 (JIKB)*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>

Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan SDM*, 4(3), 518–528. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. (2021). Data 10 Desa dengan Nilai Tertinggi Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2021. Diakses dari <https://idm.kemendesa.go.idv>

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. (2024). Kecamatan Kemang Dalam Angka 2024. Bogor: BPS Kabupaten Bogor. (Diakses dari: <https://bogorkab.bps.go.id>)