

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I PALEMBANG

Adelia Hidayani Putri ^{a*)}, Susi Handayani ^{a)}, Meilin Veronica ^{a)}

^{a)} Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

^{*)} e-mail Korespondensi: adeliahidayani08@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 06 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.218>

Abstract. *This study aims to examine the influence of career development and work innovation on employee performance at the Class I Correctional Center (BAPAS) in Palembang. Career development and work innovation are important factors in improving employee performance so that they can work effectively and professionally in achieving organizational goals. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of Class I BAPAS Palembang as research respondents. As an institution with a strategic role in guiding, supervising, and assisting correctional clients, the Correctional Center requires employees who are not only competent but also motivated to develop and capable of innovating in their work. Planned and systematic career development is believed to enhance employee competence and loyalty, while work innovation encourages continuous improvement in processes and service quality. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that career development and work innovation partially have a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously also have a significant effect on employee performance at Class I BAPAS Palembang. Thus, planned career development and encouragement of work innovation can optimally improve employee performance. This study is expected to serve as a consideration for leaders in formulating human resource management policies.*

Keywords: *Career Development, Work Innovation, and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul, inovatif, dan produktif. SDM merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja pegawainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada upaya memperoleh pegawai yang berkualitas, tetapi juga mengembangkan, memotivasi, serta mempertahankan pegawai agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Dalam konteks tersebut, SDM mencakup seluruh potensi yang dimiliki individu, seperti kemampuan berpikir, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan bakat yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Tammineni, 2019). Kinerja tidak hanya diukur dari aspek kuantitas, seperti produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga dari aspek kualitas, seperti ketepatan, tanggung jawab, kreativitas, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih sering ditemukan kesenjangan

antara standar kinerja yang ditetapkan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh belum tercapainya target kerja secara konsisten, kualitas pelayanan yang belum merata, serta efektivitas penyelesaian tugas yang belum optimal (Tallo, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam pengelolaan SDM.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang secara sistematis oleh organisasi untuk membantu pegawai meningkatkan kompetensi, memperluas pengalaman kerja, serta memperoleh kesempatan pengembangan melalui pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, maupun bentuk pengembangan lainnya (Ritonga, 2025). Pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada kenaikan jabatan, tetapi juga pada peningkatan kompetensi yang mampu mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Di tengah perubahan regulasi dan perkembangan teknologi yang cepat, organisasi dituntut untuk memberikan kesempatan yang memadai bagi pegawai agar terus belajar dan meningkatkan kapasitas profesionalnya.

Selain pengembangan karir, inovasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Inovasi kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas proses kerja (Jimea, 2025). Pegawai yang memiliki kemampuan berinovasi cenderung mampu menemukan solusi yang lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan teori kreativitas yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong munculnya inovasi sekaligus meningkatkan pengembangan karir pegawai (Susilo, 2022).

Balai Pelayan Masyarakat (Bapas) Kelas I Palembang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Imigrasi dan Pelayan Masyarakat yang memiliki tugas melaksanakan pembimbingan, pendampingan, pengawasan, serta evaluasi terhadap klien pelayan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut memiliki profesionalisme, kompetensi, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, serta kinerja yang tinggi agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

Secara umum, Bapas Kelas I Palembang memiliki sekitar 92 orang pegawai yang terdiri atas pejabat struktural, pembimbing kemasyarakatan pada berbagai jenjang, tenaga fungsional, serta tenaga administrasi. Struktur tersebut menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas antara fungsi manajerial dan fungsi operasional dalam mendukung pelaksanaan pembimbingan, pengawasan, serta pendampingan klien pelayan masyarakat. Namun demikian, masih terdapat sejumlah permasalahan dalam pengelolaan SDM yang berpotensi memengaruhi efektivitas organisasi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah belum seimbangnya distribusi pegawai, khususnya pada jabatan pembimbing kemasyarakatan, dibandingkan dengan jumlah klien yang harus ditangani. Kondisi tersebut menyebabkan tingginya beban kerja yang berdampak pada kualitas asesmen, proses pendampingan, serta penyusunan laporan penelitian kemasyarakatan (litmas). Selain itu, masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempati akibat perbedaan latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi. Di samping itu, keterbatasan jenjang karir pada beberapa jabatan juga dapat menimbulkan stagnasi karir yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja pegawai. Permasalahan lain yang turut menjadi perhatian adalah pembaruan data kepegawaian yang belum dilakukan secara berkala sehingga dapat memengaruhi ketepatan perencanaan kebutuhan SDM.

Fenomena pengembangan karir di Bapas Kelas I Palembang menunjukkan bahwa pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Idealnya, pengembangan karir dilakukan melalui perencanaan yang jelas, sistem promosi yang objektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta kesempatan peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi (Riyanti, 2025). Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat keterbatasan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan kompetensi sehingga berpotensi memengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain, inovasi kerja juga belum berkembang secara optimal. Sebagian pegawai masih melaksanakan pekerjaan dengan pola kerja yang bersifat konvensional sehingga peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja belum dimanfaatkan secara maksimal. Padahal, inovasi dapat diwujudkan melalui pemanfaatan teknologi digital dalam proses monitoring klien, pengembangan sistem administrasi berbasis digital, maupun penerapan metode pembimbingan yang lebih inovatif dan adaptif terhadap kebutuhan klien (Aris, 2025).

Permasalahan tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan jumlah SDM yang memadai menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, menurunnya kualitas pelayanan dan pendampingan, serta meningkatnya kelelahan kerja pegawai (Liliyana, 2023). Kondisi ini

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui pengembangan karir dan terciptanya budaya inovasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengembangan karir dan inovasi kerja merupakan dua faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang.

II. METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen, yaitu pengembangan karir dan inovasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

Objek penelitian ini meliputi pengembangan karir dan inovasi kerja sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengembangan karir diukur melalui indikator pelatihan dan promosi jabatan, sedangkan inovasi kerja diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan serta menerapkan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun kinerja pegawai diukur melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir dan inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang.

Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yang mencakup tahap penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian. Pemilihan waktu penelitian disesuaikan dengan kondisi operasional instansi agar proses pengumpulan data dapat berlangsung secara efektif tanpa mengganggu aktivitas kerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai tingkat pengembangan karir, inovasi kerja, dan kinerja pegawai. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen kepegawaian, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi literatur. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, perilaku, serta aktivitas pegawai di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan menyusun pertanyaan tertutup berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diukur menggunakan skala ordinal. Selanjutnya, studi literatur dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan memperkuat analisis penelitian melalui berbagai referensi ilmiah yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang yang terdiri atas pejabat struktural, pembimbing kemasyarakatan, pegawai administrasi, serta tenaga pendukung lainnya dengan jumlah sebanyak 94 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

II. HASIL PEMBAHASAN

Sejarah Balai Pemasarakatan Kelas 1 Palembang

Balai pemasarakatan Kelas I Palembang berdiri sejak tahun 1974 dengan nama Balai Bispa (Balai Pemasarakatan dan Pengetasan Anak). Berdasarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Bina Tuna Warga Nomor: DDPA.4.1/10/43 tanggal 14 Mei 1974, pada mulanya Balai BISPA Palembang masih menumpang di Lembaga Pemasarakatan Khusus Anak Negara di jalan Inspektur Marzuki Pakjo Palembang sebagai pejabat pelaksanaan harian ditunjuk Marzuki Staf dari kantor wilayah pemasarakatan IX Sumatera Selatan. Pada tahun 1977 di pimpin oleh pejabat definitive yaitu Bapak Heri Hutabarat, S.H.

Pada tahun 1978 alamat kantor pindah di jalan Kapten A. Rivai nomor 90 Palembang sampai sekarang menempati bekas kantor wilayah Bina Tuna Warga (BTW) pada waktu itu, sedangkan kantor BTW dipindah di jalan Jendral Sudirman KM 3,5 Palembang yang menjadi kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Selatan. Pada tahun 1997, perubahan nomenklatur Balai BISPAA menjadi Balai Pemasarakatan (BAPAS) keputusan menteri kehakiman RI nomor : M.01.PR.07.03 Tahun 1997 tentang perubahan keputusan menteri kehakiman RI Nomor : M.01.PR..07.03 tahun 1987 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) 12 Januari 1997 disampaikan, sebagai berikut:

1. Menghapus nama Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) di jajaran Departemen Kehakiman RI.
2. Menetapkan berlakunya nama Balai Pemasarakatan (BAPAS) sebagai pengganti nama Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA).
3. Keputusan menteri kehakiman RI Nomor : M.02.PR.07.03 Tahun 1987 tentang Organisasi Tata Kerja Balai Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengetasan Anak (BISPA) masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan ini.

Seiring perkembangan zaman, Balai Pemasarakatan Klas I Palembang melaksanakan reformasi sesuai dengan payung hukum yang berlaku. Pelaksanaan pendampingan, pembimbingan, pengawasan, dan penyusunan Litmas menjadi fungsi yang penting khususnya dalam mewujudkan Balai Pemasarakatan dalam memberikan pelayanan klien pemsarakayan yang prima dan profesional. Kantor Balai Pemasarakatan Klas I Palembang berdiri diatas tanah dengan luas tanah seluruhnya 492 m² terdiri dari luas tanah untuk bangunan 240 m², luas tanah untuk sarana lingkungan (jalan, taman, dll) 252 m² dan luas bangunan 550 m².

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian ini yaitu berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 94 pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.1 mengenai jenis kelamin dari pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	55	58.5%
Perempuan	39	41.5%
Total	94	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, Karakteristik responden pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 55 responden (58,5%) dari total 94 responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 39 responden (41,5%).

Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa komposisi pegawai Bapas Kelas I Palembang masih didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki, yang umumnya berkaitan dengan karakteristik tugas pemsarakatan yang membutuhkan ketahanan fisik, mobilitas tinggi, serta kesiapan dalam menjalankan fungsi pembimbingan, pengawasan, dan pelayanan klien pemsarakatan secara optimal.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.2 mengenai usia dari pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.2, Karakteristik responden pegawai Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada rentang usia 30–39 tahun, yaitu sebanyak 32 responden (34,0%) dari total 94 responden. Sementara itu, responden berusia 20–29 tahun dan 40–49 tahun masing-masing berjumlah 23 responden (24,5%).

Adapun responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 16 responden (17,0%), dan kelompok usia tersebut merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit. Dominasi usia 30–39 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bapas Kelas I Palembang berada pada usia produktif, dengan kondisi fisik yang relatif optimal

serta tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang baik, sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemasyarakatan secara efektif.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29 tahun	23	24.5%
30-39 tahun	32	34.0%
40-49 tahun	23	24.5%
>50 tahun	16	17.0%
Total	94	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.3 mengenai pendidikan terakhir dari pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

endidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	8	8.5%
Diploma	12	12.8%
S1	64	68.1%
S2	10	10.6%
Total	94	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, Karakteristik responden pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 64 responden (68,1%) dari total 94 responden. Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 12 responden (12,8%), dan responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 responden (8,5%).

Adapun responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 10 responden (10,6%). Dominasi responden dengan pendidikan S1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bapas Kelas I Palembang memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan relevan dalam mendukung pelaksanaan tugas pemasyarakatan, khususnya dalam aspek pembimbingan, administrasi, serta pelayanan klien pemasyarakatan secara profesional.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data – data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.4 mengenai lama bekerja dari pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	16	17.0%
1-5 tahun	31	33.0%
6-10 tahun	23	24.5%
>10 tahun	24	25.5%
Total	94	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, Karakteristik responden pegawai Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Palembang berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 31 responden (33,0%) dari total 94 responden. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 24 responden (25,5%), dan responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 23 responden (24,5%).

Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 16 responden (17,0%), dan kelompok ini merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit. Dominasi masa kerja 1–5 tahun menunjukkan bahwa

sebagian besar pegawai Bapas Kelas I Palembang berada pada tahap awal hingga menengah dalam kariernya, dengan tingkat adaptasi yang relatif baik terhadap sistem kerja dan lingkungan organisasi, sekaligus didukung oleh keberadaan pegawai dengan masa kerja panjang yang berperan dalam menjaga stabilitas dan transfer pengalaman kerja di lingkungan masyarakat.

Pembahasan

Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh koefisien regresi variabel inovasi kerja sebesar 0,448 dengan arah hubungan positif. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,333 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide baru, memperbaiki proses kerja, serta mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki tingkat inovasi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, proaktif dalam menyelesaikan permasalahan, serta mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hayad Priyadi (2023) yang menyatakan bahwa inovasi kerja merupakan proses penciptaan solusi kreatif, penyempurnaan proses kerja, serta pengembangan produk atau layanan yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, inovasi tidak hanya mendorong pegawai menjalankan tugas rutin, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Temuan penelitian juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai Balai Masyarakat Kelas I Palembang. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan baru, melakukan perbaikan terhadap proses kerja, serta memanfaatkan teknologi dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, pegawai mengaku lebih termotivasi dan percaya diri ketika diberikan ruang untuk berinovasi, sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,048 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan inovasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi antara pengembangan karir yang terencana dengan inovasi kerja yang berkelanjutan. Pengembangan karir memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh kesempatan promosi, serta mengembangkan potensi diri. Kejelasan jenjang karir tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Di sisi lain, inovasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih kreatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan. Melalui inovasi, pegawai mampu menciptakan metode kerja yang lebih efektif, memperbaiki proses yang kurang efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan demikian, ketika pengembangan karir berjalan beriringan dengan inovasi kerja, peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat diimplementasikan secara optimal dalam pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir berperan sebagai pendorong peningkatan kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan inovasi kerja menjadi sarana bagi pegawai untuk mengaktualisasikan kompetensi tersebut dalam bentuk peningkatan kualitas dan efektivitas pekerjaan. Sinergi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pegawai yang memperoleh kesempatan mengembangkan karir sekaligus diberikan ruang untuk berinovasi memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat disiplin yang lebih tinggi, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Pegawai juga merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan inovasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu dan berkesinambungan. Pendekatan tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang inovatif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Palembang, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir melalui kejelasan jenjang karir, pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, inovasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide baru, menyempurnakan metode kerja, serta menemukan solusi yang kreatif dan efektif terbukti mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja. Secara simultan, pengembangan karir dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi mengembangkan sistem pengembangan karir yang terarah serta menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pegawai tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai, tetapi juga mampu mengimplementasikan kompetensinya melalui cara kerja yang kreatif, inovatif, efektif, dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

REFERENCES

- Andry. (2019). Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Politeknik LP3I Bandung.
- Apriyenti, A., Oktawira, L., Mudarti, H., & Fazis, M. (2025). Membangun semangat tim dan dinamika penguatan dalam manajemen perubahan. *IMEIJ*, 6(3), 4424–4433. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3411>
- Aris. (2025). Efektivitas inovasi dalam peningkatan kinerja pegawai ASN: Studi literatur pada pemerintahan. 2(3), 68–76.
- Bakhtiar. (2024). Pusat studi ekonomi publikasi ilmiah dan pengembangan SDM: Pengaruh hubungan atasan bawahan.
- Chaiya. (2025). Supportive work environments, innovative work behavior, and job performance in the hospitality industry: Empirical evidence from Thailand.
- Fitriani. (2022). *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Gaol. (2022). Efektivitas pelatihan pegawai negeri sipil dalam pencapaian visi organisasi.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Perilaku inovatif dan keterlibatan kerja. Erlangga.
- Haryanto. (2023). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Barat. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i02.19832>
- Helen. (2023). Pengembangan karir dalam era ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>
- Jimea. (2025). Peran work engagement dalam meningkatkan kreativitas kerja. *Jurnal Ilmiah ME*, 9(2), 1594–1608.
- Joshua, C. (2024). Motivasi kerja: Efek motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada kinerja karyawan. 10(1), 43–57.
- Juarini. (2024). Inovasi sebagai mediator antara kepemimpinan. 3(1), 54–63. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3704>
- Kurniasi. (2024). Implikasi hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia. 6055(1), 282–296.
- Kusnawan, A. (2022). Sains Manajemen: *Jurnal Manajemen Unsera*, 2, 62–87.
- Lestari, T. A. Y. U. (2024). Variabel intervening pada PT PLN (Persero) UID S2JB.
- Liliyana. (2023). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11, 1–12.
- Maratus Solikah, Diana Enggar Pradita, Gita Iranie F. S., Nurul Aini, & Muallimin. (2025). Faktor-faktor dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *PPIMA*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Martasudira, Y., Lubis, T. A., & Masriani, I. (2025). Pengaruh jiwa kewirausahaan dan inovasi terhadap keterlibatan pegawai dengan pengembangan karir sebagai moderasi.

- Megawati. (2025). Efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja narapidana di Lapas Kelas IIA Banda Aceh. <https://doi.org/10.70742/asoc.v2i1.387>
- Meilin Veronica. (2023). Pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada DPRD Sumatera Selatan. 4(3), 325–337.
- Mutiah. (2022). Challenges in career development of civil servant supervisory positions. DIA, 20(2), 16–26. <https://doi.org/10.30996/dia.v20i02.6744>
- Nengsih, T. A., Syahrizal, A., & Oktafiani, S. F. (2021). Eksis, 12, 180–185. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.248>
- Nurdin. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. 4(3), 1611–1623.
- Nuril, A., Ningrum, B., & Arfan, H. H. (n.d.). Wilayah Kementerian Hukum dan HAM, 3, 251–264.
- Nurmaya, E. (2022). Perilaku kerja inovatif karyawan PT Kitchenette Lestari Jakarta.
- Pageno, P. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
- Primaharani, A. (2024). Jurnal Komunikasi Hukum, 10, 150–159.
- Priyadi, H. (2023). Innovative work behavior and the impact of organizational culture, 2(2).
- Putra. (2021). Prodi Manajemen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rahmawati. (2025). Workshop peningkatan kemampuan profesional dalam mediasi bagi pembimbing kemasyarakatan.
- Riamani. (2023). Pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Bapas Kelas II Sibolga. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(1), 42–58. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.58>
- Ristiyani. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Djarum Kudus.
- Ritonga, Z. (2025). Pengaruh pengembangan karir, human relations, dan rotasi kerja. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.513>
- Riyanti. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.1124>
- Rofiq. (2025). Person-job fit and intrinsic work motivation, 14(2), 255–261.
- Salman Alfarizi Muhtar, Hayat, & Septina Dwi Rahmawati. (2025). Efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Idarotuna, 6(1), 99–111. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v6i1.135>
- Sawitri. (2025). Pengaruh work-life balance dan transformasi digital terhadap perilaku kerja inovatif. 7(1), 14–33.
- Selan. (2023). Pengaruh uraian jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Edunomika, 8(1).
- Setyowati. (2023). Mediasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Sewang. (2024). Manajemen sumber daya manusia. JUMABI, 2(2), 76–86.
- Sidoarjo, I. I. A., Lukmanto, H., Rahayu, S., & Setiadi, P. B. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4, 382–389.
- Sitepu. (2024). Strategi organisasi publik meningkatkan innovative work behavior. 7(45), 5335–5344.
- Situmorang. (2025). Peran mentoring dan coaching dalam pengembangan karir karyawan. 4(2), 1912–1917.
- Soesilo. (2021). Problem based learning dan career racing.
- Sugihartono, & Tumanggor. (n.d.). Evaluasi pengembangan SDM melalui tugas belajar.
- Susilo, H. (2022). Analisis penempatan PNS berbasis kompetensi pada Bapas Bukittinggi.
- Syahfitriani. (2024). Pemanfaatan teknologi informasi di Balai Pemasyarakatan.
- Tallo. (2025). Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. 25(2), 227–240.
- Tammineni. (2019). Future trends in performance management. 11(5), 18–21.
- Tammubua, M. H. (2025). Competency and career development on local government performance. 8(3), 2614–2628.
- Wiwaha, W. (2025). Motivasi sebagai variabel moderating. 25, 58–63.
- Yunia, N. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. 9(2), 220–232.
- Zahra. (2025). Journal of Accounting and Management's Student (JAMS), 2, 1–10.