



ISSN XXXX-XXXX
(media online)
profiliam-indonesia.org

Pengaruh Pengembangan Karir, Inovasi dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDMD Kab.Kerinci

Nunun Damayanti¹; Mutiara Laxsmita Dewi²; Suharno Pawirosumarto³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, inovasi, dan perencanaan strategi terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Pentingnya kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengembangan karir, inovasi, serta perencanaan strategi yang tepat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BKPSDMD dengan sampel 70 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan inovasi dan perencanaan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini bahwa inovasi dan perencanaan strategi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, sementara pengembangan karir belum optimal dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Inovasi, Perencanaan Strategi, Kinerja Pegawai, BKPSDMD.

Kode JEL:

1. Pendahuluan

Di tengah perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi, sektor pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu memberikan pelayanan publik yang lebih efisien dan efektif. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menjaga keberlanjutan serta meningkatkan daya saing organisasi, khususnya di sektor pemerintahan yang memiliki fungsi strategis dalam pelayanan publik. Sebagai lembaga yang bertugas mengelola dan mengembangkan SDM di tingkat daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai guna

¹ Nunun Damayanti ; nunundamayanti@gmail.com

² Mutiara Laxsmita Dewi

³ Suharno Pawirosumarto

mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi serta pencapaian tujuan strategis pemerintahan daerah.

Kinerja pegawai pemerintahan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan birokrasi yang dapat merespons kebutuhan masyarakat dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan strategi yang menyeluruh dalam pengembangan karir, inovasi, serta perencanaan strategi yang matang.

Pengembangan karir memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai pemerintahan. Dengan sistem pengembangan karir yang terstruktur, pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, serta pengalaman kerja yang mendukung efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Program-program seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, rotasi jabatan, dan mentoring menjadi elemen penting dalam menciptakan aparatur yang terampil dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah.

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) Aspek lain yang juga perlu diperhatikan adalah pengembangan karir, yang pada dasarnya berfokus pada pertumbuhan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Setiap organisasi harus menyadari bahwa keberlanjutan di masa mendatang sangat bergantung pada SDM yang kompetitif. Jika tidak mampu bersaing, organisasi dapat mengalami kemunduran hingga tersingkir dari persaingan. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya dalam manajemen kepegawaian untuk membantu karyawan merencanakan jalur karir mereka di tempat kerja, sehingga baik individu maupun perusahaan dapat berkembang secara optimal. Namun, pelaksanaan pengembangan karir sering kali belum berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Persyaratan seperti jenjang pendidikan dan masa kerja seharusnya dapat memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan karirnya. Oleh karena itu, penerapan sistem pengembangan karir yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan guna membantu mereka mencapai jenjang karir yang diinginkan. Dukungan perusahaan dalam proses ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai bentuk timbal balik yang positif. Menurut (Balbed & Sintaasih, 2019) Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan dan kompetensi kerja karyawan yang bertujuan untuk mendukung pencapaian jenjang karir yang diharapkan. Ketika perusahaan memberikan dukungan dalam pengembangan karir, diharapkan karyawan merespons dengan meningkatkan kinerja mereka sebagai bentuk umpan balik positif. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Sutoro, 2020) pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber daya merupakan penggerak inovasi dalam sebuah Perusahaan maupun organisasi Dimana nantinya hal tersebut akan membuat ide-ide baru dengan menyatukan dan mengubah atau menerapkan ide-ide tersebut kedalam tujuan demi kemajuan dan keberhasilan Perusahaan ataupun organisasi. Inovasi merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai pemerintahan. Inovasi dalam pelayanan publik dapat mempercepat proses administrasi, menyederhanakan birokrasi, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Penerapan inovasi, baik melalui pemanfaatan teknologi informasi, digitalisasi layanan, maupun metode kerja yang lebih

efisien, dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, pengembangan budaya inovatif sangat diperlukan agar pemerintahan dapat berjalan secara efektif dan selaras dengan perkembangan zaman.

Menurut (Indrajit, Sadiartha, & Mahayasa, 2021) Inovasi merupakan keberhasilan dalam aspek ekonomi dan sosial yang dicapai melalui penerapan metode baru atau kombinasi dari metode yang telah ada dalam mengubah input menjadi output. Proses ini menghasilkan perubahan signifikan dalam hubungan antara nilai manfaat dan harga yang ditawarkan kepada konsumen, pengguna, komunitas, serta lingkungan. Inovasi sangat membantu organisasi dalam memperoleh kemampuan teknologi baru serta mengeksplorasi berbagai proses bisnis baru agar mampu menciptakan keuntungan dalam jangka Panjang (Farhat, 2023). Organisasi yang inovatif adalah organisasi yang dapat mengadopsi metode baru dalam praktik bisnis serta interaksi eksternal. Inovasi tersebut juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan dengan mengurangi aktivitas administratif dan menekan biaya transaksi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan di lingkungan kerja (Kending, Pio, & Rumawas, 2022). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Yahya & Sukarno, 2021) inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pegawai di lingkungan pemerintahan daerah memiliki kompetensi, kinerja, dan produktivitas yang optimal. Namun, untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, organisasi tidak hanya memerlukan SDM yang berkualitas, tetapi juga perencanaan strategi yang matang guna mengarahkan kebijakan, mengelola pegawai, serta mengoptimalkan kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan pemerintahan daerah.

Dalam konteks BKPSDMD, perencanaan strategi memiliki peran penting dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan kompetensi, promosi, serta evaluasi kinerja pegawai agar sejalan dengan kebutuhan organisasi dan dinamika birokrasi yang semakin kompleks. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya keterpaduan antara perencanaan strategi dan pengelolaan SDM secara keseluruhan. Masih banyak organisasi yang menerapkan sistem kerja birokratis yang kaku, sehingga strategi yang telah dirancang tidak dapat diimplementasikan secara optimal dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

Selain itu, terbatasnya anggaran, kurangnya koordinasi antar-unit kerja, serta minimnya pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM menjadi faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas perencanaan strategi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Tantangan lainnya yang kerap muncul adalah rendahnya pemahaman pegawai terhadap arah strategis organisasi, serta kurangnya keterlibatan mereka dalam proses penyusunan kebijakan strategis. Perencanaan strategi yang bersifat top-down tanpa melibatkan pegawai sering kali mengakibatkan minimnya partisipasi dan rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perencanaan strategi yang kurang fleksibel dan tidak responsif terhadap perubahan kebijakan, baik dari pemerintah pusat maupun daerah, dapat menghambat kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

Perencanaan strategi yang baik juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai pemerintahan. Perencanaan yang berbasis data dan dilakukan secara sistematis dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi, menetapkan sasaran kerja yang jelas, serta mengevaluasi pencapaian kinerja secara berkala. Dengan perencanaan yang matang, pegawai dapat bekerja lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, perencanaan strategi yang baik memungkinkan organisasi pemerintahan untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan tantangan yang muncul. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati & Widyawati, 2020) bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perencanaan strategi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini disebabkan karena perencanaan strategi yang dapat memperjelas konsep organisasi sehingga memudahkan dalam menentukan sasaran serta rencana-rencana lain dan mengarahkan sumber-sumber organisasi secara efektif.

Secara keseluruhan, pengembangan karir, inovasi, dan perencanaan strategi merupakan tiga faktor utama yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan. Dengan sinergi antara ketiga aspek ini, diharapkan dapat tercipta aparatur yang profesional, inovatif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas serta sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, inovasi, dan perencanaan strategi terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD menjadi sangat penting untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat mendukung peningkatan kualitas birokrasi dan pelayanan publik di masa mendatang.

2. Metodologi

2.1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah BKPSDMD Kabupaten Kerinci merupakan instansi pemerintah yang bertugas pada bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023) populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai BKPSDMD dengan total 70 pegawai. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel yang disebut dengan sampel jenuh.

2.3. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan angket kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan wawancara sebagai metode pelengkap guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait fenomena yang diteliti. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang

telah ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup dan terbuka yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian, seperti persepsi responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, serta literatur lain yang relevan guna mendukung analisis dan interpretasi hasil penelitian (Purwanto, Ratnaningtyas, & Peny, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena populasi pada objek kurang dari 100, maka semua populasi dimasukkan kedalam sampel penelitian.

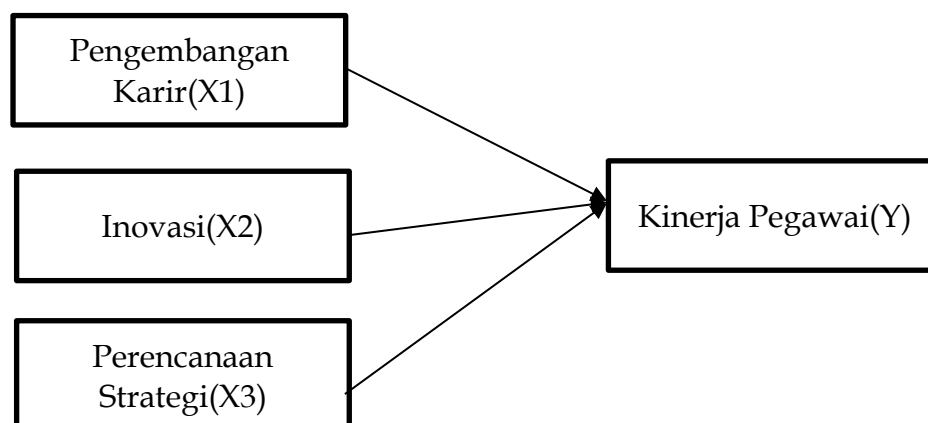
2.4. Metode Analisis

Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan aplikasi Smart-PLS. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian. Menurut (Wibowo, 2021) n SmartPLS terdiri dua komponen yaitu : Inner Model dan Outer Model.

Menurut (Putri & Silitonga, 2022) Inner model berfungsi sebagai penghubung antara variabel laten dalam model struktural, yang dikenal sebagai inner relation. Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten, sehingga parameter lokasi atau konstanta dalam model dapat dihilangkan. Beberapa parameter yang digunakan dalam inner model meliputi R-Square (R^2), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), F-Square, dan Q-Square.

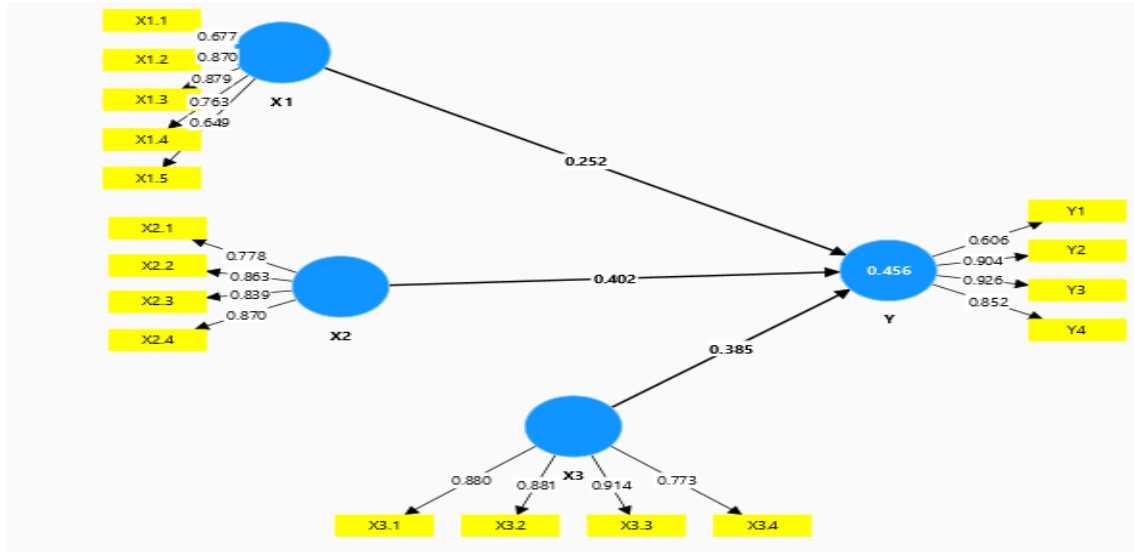
Menurut (Yuhana, Setiawan, & Utomo, 2024) Outer model, atau model pengukuran, menjelaskan hubungan antara setiap kelompok indikator dengan variabel latennya. Untuk mengevaluasi outer model, terdapat tiga output yang harus diperhatikan yaitu Validitas Konvergen (Convergent Validity), Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) yang dapat diukur melalui rerata ekstraksi varian (Average Variance Extracted), serta Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability), yang dinilai menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Kerangka Pikir



3. Hasil

3.1 Outer Model



Sumber: SmartPLS,2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut merupakan hasil output pada pengolahan data pada penelitian ini dan dapat dilihat secara kelompoknya agar mudah dipahami dari penjeasan berikut :

1. Uji Validitas Discriminant

Uji validitas dapat dilihat melalui tabel nilai Average Variance Extracted(AVE) menurut (Nurhalizah, Kholijah, & Z, 2023) hasil output yang dikatakan valid apabila nilai AVE nya $>0,5$ maka dapat dinyatakan valid data dari penelitian. Dapat dilihat dari tabel dibawah :

Tabel 1
Nilai Average Variance Extracted(AVE)

| | Average Variance Extracted |
|----|----------------------------|
| X1 | 0.598 |
| X2 | 0.703 |
| X3 | 0.746 |
| Y | 0.692 |

Sumber: SmartPLS,2025

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa niali output nilai AVE diatas syarat yang telah ditentukan yaitu >0.5 . dimana dapat dilihat bahwa niali avriabel X1 0,598 , X2 0,703 , X3 0,746 dan variabel Y 0,692. Maka data hasil kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid untuk tabel AVE nya.

2. Uji Reliability

Setelah meliakukan pengolahan kevalidan data maka selanjutnya mencari hasil output reliability data dengan melihat nilai dari tabel cronbach alpha dan comositte reliability. Menurut (Maghfyra, Larassati, & IrwanKustiawan, 2024) nilai uji reliability dikatakan

reliabel dapat dikatakan valid apabila nilai nya $>0,7$. Dari hasil penelitian dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2
Nilai Realibity

| | Cronbach's Alpha | Composite Reability | Keterangan |
|----|------------------|---------------------|------------|
| X1 | 0.828 | 0.880 | Reliabel |
| X2 | 0.860 | 0.904 | Reliabel |
| X3 | 0.888 | 0.921 | Reliabel |
| Y | 0.843 | 0.898 | Reliabel |

Sumber: SmartPLS,2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hasil output pengolahan data dapat dinyatakan reliabel karena sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan reliabel dengan nilai masing-masing variabel sudah $>0,7$ maka data yang diolah dinyatakan reliabel.

3.2 Inner Model

Setelah melakukan pengujian terhadap outer model seanjutnya melakukan pengujian terhadap inner model, yang dapat dilihat dari nilai R-Square. Yang bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Hasil output pengolahan data dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3
Nilai R-Square

| | Nilai R-Square |
|---|----------------|
| Y | 0.456 |

Sumber: SmartPLS,2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square nya 0,456 atau dapat dipersentasekan menjadi 45,6%. Artinya variabel independent mempengaruhi pada penelitian ini sebanyak 45,6% dan sisa nya dipengaruhi oleh hal diluar itu.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel pada penelitian yang bertujuan untuk melihat apakah hipotesis diterima atau ditolak pada hasil output olahan data pada penelitian ini. Menurut (Wahyuni, 2022) Hasil perhitungan PLSmenyatakan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dianggap berpengaruh jika nilai T-Statistics $>1,96$, P-value $.0,05$ dan dinyatakan tidak berpengaruh jika nilai T-Statistik lebih kecil dari 1,96. Dikatakan ada pengaruh positif jika original sample bernilai positif dan dikatakan berpengaruh negatif jika original sampel bernilai negatif.

Pada penelitian ini hasil hipotesis dilihat dengan menggunakan hasil bootstrapping dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4
Pengujian Hipotesis

| | Original Sampel | Standar Deviation(STDEV) | T-Statistic | P-Value | Keterangan |
|-------|-----------------|--------------------------|-------------|---------|---------------------------|
| X1->Y | 0.252 | 0.131 | 1.919 | 0.055 | Hipotesis Ditolak |
| X2->Y | 0.402 | 0.134 | 3.006 | 0.003 | Hipotesis Diterima |
| X3->Y | 0.385 | 0.116 | 3.311 | 0.001 | Hipotesis Diterima |

Sumber: SmartPLS,2025

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil output dari uji hipotesis ini untuk hipotesis pertama Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai tidak ditolak karena nilai T-statistic nya kecil dari 1,960 attau dapat dijelaskan nilai T-statistic $1,919 < 1,960$ dan nilai P-value $0,055 > 0,05$. Untuk hipotesis kedua Inovasi terhadap Kinerja Pegawai hipotesis diterima dengan nilai T-statistic $3,006 > 1,960$ dan nilai P-value $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan inovasi mempengaruhi kinerja pegawai. Dan hipotesis ketiga perencanaan strategis terhadap kinerja pegawai diterima karena nilai T-statistic $3,311 > 1,960$ dan P-value $0,001 < 0,05$ dikatakan bahwa perencanaan strategi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk hipotesis pertama ini, hipotesis nya ditolak karena nilai T-statistic nya kecil dari 1,960 attau dapat dijelaskan nilai T-statistic $1,919 < 1,960$ dan nilai P-value $0,055 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Ratnasari, 2019) bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini mengindikasi bahwa meskipun pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja di berbagai organisasi, di BKPSDMD Kabupaten Kerinci, pengembangan karir ini belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu penyebab yang mungkin terjadi adalah program pengembangan karir yang belum diimplementasikan secara optimal atau kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sebagai contoh, pelatihan atau promosi jabatan yang tidak selaras dengan kompetensi pegawai dapat mengakibatkan pengembangan karir tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Oelh karena itu BKPSDMD perlu meningkatkan lagi indikator pengembangan diri melalui evaluasi strategi pengembangan karir seperti lebih memperhatikan lagi pegawai terhadap pelatihan, Pendidikan lanjutan serta lebih adil lagi terhadap rotasi jabatan yang dilakukan.

4.2 Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk hipotesis kedua ini, hipotesis nya diterima karena nilai nilai T-statistic $3,006 > 1,960$ dan nilai P-value $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan inovasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lengkey, Lengkong, & Dotulong, 2021) inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Inovasi dalam lingkungan kerja dapat mencakup penerapan pendekatan baru, pemanfaatan teknologi yang lebih modern dan lebih efektif. Ketika suatu organisasi mendorong inovasi, karyawan cenderung lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan mereka, berpikir secara kreatif, serta menemukan solusi inovatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Di BKPSDMD Kabupaten Kerinci, inovasi mencakup perbaikan dalam proses pelayanan kepegawaian, digitalisasi administrasi, atau pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan objektif. Dengan adanya inovasi yang berkelanjutan, pegawai akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, mengurangi hambatan operasional, serta berkontribusi secara lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

4.3 Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk hipotesis ketiga ini, hipotesis nya diterima karena nilai $T\text{-statistic } 3.311 > 1,960$ dan $P\text{-value } 0.001 < 0,05$ dikatakan bahwa perencanaan strategi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangestu, Rani, Tyas, ZahratulFarhah, & Afifah, 2022) perencanaan strategi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

perencanaan strategi mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan tenaga kerja, penyusunan program pelatihan, sistem evaluasi kinerja, serta pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dengan strategi yang dirancang secara matang, pegawai dapat memperoleh pedoman yang jelas mengenai arah dan tujuan organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Selain itu, perencanaan strategi yang efektif berperan dalam mengidentifikasi serta mengatasi berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, melalui analisis kebutuhan organisasi, manajemen dapat mendistribusikan sumber daya dengan lebih optimal, memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan tugas yang sesuai dengan kompetensinya, serta menciptakan sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, perencanaan strategi yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Namun, penerapan strategi yang optimal membutuhkan dukungan dari seluruh elemen organisasi.

Dengan strategi yang dirancang secara tepat, organisasi dapat membangun sistem kerja yang lebih terstruktur, meningkatkan koordinasi antar-unit, serta memastikan bahwa setiap pegawai memiliki peran yang jelas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kombinasi antara perencanaan strategi yang efektif, inovasi yang terus dikembangkan, dan pengelolaan karir yang terarah dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa inovasi dan perencanaan strategi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDMD Kabupaten Kerinci, sedangkan pengembangan karir tidak berkontribusi secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam pelayanan dan strategi yang terstruktur lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai dibandingkan program pengembangan karir yang belum

optimal. Oleh karena itu, BKPSDMD perlu memperkuat budaya inovasi dan memperbaiki sistem perencanaan strategi guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perbaikan dalam implementasi pengembangan karir juga diperlukan agar memberikan dampak yang lebih nyata terhadap efektivitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 15-31.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 273-282.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, :4676-4703.
- Farhat, M. A. (2023). Penagruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kalbe Dan Indah Jaya Furnihome. *Uniiversitas Islam Indonesia*, 1-12.
- Indrajit, I. K., Sadiartha, A. N., & Mahayasa, I. G. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1-13.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 105-117.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal Emba*, 1242-1251.
- Maghfyr, Y., Larassati, D. A., & Irwankustiawan. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Lingkungan Kerja Remote Di Era Digital. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal Of Economics And Business*, 2833-2851.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Z, G. (2023). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square Pada Kinerja Pegawai Pt. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal Of Applied Statistics*, 125-139.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S., Zahratulfarhah, & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 215-228.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Peny, T. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnalmanajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*, 46-61.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 48-55.
- Putri, Y. A., & Silitonga, P. (2022). Meningkatkan Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Di Mcdonald's Kelapa Dua Depok. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1947-1961.

- Rahmawati, E., & Widyawati, D. (2020). Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* , 1-16.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis* , 102-109.
- Wahyuni, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Kompetensiterhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.
- Wibowo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Stmik Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 881-889.
- Yahya, R. A., & Sukarno, G. (2021). Analisis Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Sandal Dan Sepatu Di Desa Wedoro Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 178-193.
- Yuhana, Setiawan, D., & Utomo, P. E. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi Dengan Pendekatan Hot-Fit Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 77-87.