

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN MASA KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI KANTOR CAMAT PALU BARAT

Nur Indah S Pabontong¹, Rudin. M², Muhammad Darma Halwi³

Pasca Sarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu
Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah

Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Pendidikan, pelatihan dan masa kerja terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Pendidikan terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan masa kerja terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Pengumpulan data terdiri dari pengamatan, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan; (1) Pendidikan, pelatihan, dan masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan menyediakan dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir, pelatihan meningkatkan keterampilan praktis dan profesionalisme, sementara masa kerja memperkaya pengalaman dan pemahaman organisasi. (2) Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan meningkatkan kompetensi, kinerja, kemampuan adaptasi, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. (3) Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pelatihan meningkatkan kompetensi, kinerja, motivasi, sikap profesional, serta kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (4) Masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

Kata kunci ; Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Pengembangan Karir.

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to determine and analyze the significant influence of education, training, and length of service on career development at the West Palu District Office, Palu City. (2) to determine and analyze the significant influence of education on career development at the West Palu District Office, Palu City. (3) to determine and analyze the significant influence of training on career development at the West Palu District Office, Palu City. (4) to determine and analyze the significant influence of length of service on career development at the West Palu District Office, Palu City. This research is a quantitative study with a population of 40 people. Data collection consisted of observation, questionnaires, and documentation. The results of the study concluded: (1) Education, training, and length of service have a significant influence on employee career development at the West Palu District Office, Palu City. Education provides a foundation of knowledge and thinking skills, training enhances practical skills and professionalism, while tenure enriches experience and organizational understanding. (2) Education has a significant influence on employee career development at the West Palu District Office, Palu City. Education improves employee competence, performance, adaptability, and readiness to face greater responsibilities. (3) Training has a significant influence on employee career development at the West Palu District Office, Palu City. Training improves employee competence, performance, motivation, professional attitudes, and readiness to occupy higher positions. (4) Tenure has a significant influence on employee career development at the West Palu District Office, Palu City. Tenure increases employee experience, organizational understanding, leadership trust, and professional maturity.

Keywords: Education, Training, Tenure, and Career Development.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara khususnya pegawai kecamatan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam birokrasi. Tujuannya adalah untuk membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan pelayanan publik secara efektif. Pendidikan dan pelatihan merupakan investasi penting bagi instansi pemerintah, khususnya di tingkat kecamatan,

dalam upaya meningkatkan kinerja dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara.¹

Dalam konteks otonomi daerah, peran kecamatan semakin strategis dalam pelayanan publik dan pembangunan di tingkat lokal. Oleh karena itu, pegawai kecamatan perlu dibekali dengan kompetensi yang relevan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pendidikan dan pelatihan merupakan investasi penting untuk pengembangan karir. Keduanya saling melengkapi dan memberikan kontribusi signifikan pada kesuksesan individu dalam dunia kerja. Dengan terus meningkatkan pendidikan dan mengikuti pelatihan yang relevan, individu dapat mencapai potensi karir penuh mereka dan berkontribusi lebih efektif pada organisasi tempat mereka bekerja. Sumber daya Sipil Negara (ASN) yang handal merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi birokrasi.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam pengembangan karir. Pendidikan formal membekali individu dengan pengetahuan dasar dan keterampilan yang relevan, sementara pelatihan memberikan pengalaman praktis dan spesifik yang dibutuhkan untuk kemajuan karir. Namun, beberapa masalah dapat muncul dalam proses ini, seperti kesenjangan antara pendidikan yang diperoleh dengan kebutuhan pasar kerja, kurangnya pelatihan yang relevan dengan perkembangan industri, serta kurangnya akses

¹ Wiwin, W., Hinel, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251-259.

terhadap pelatihan berkualitas, terutama bagi mereka yang berada di daerah terpencil atau memiliki keterbatasan finansial.²

Permasalahan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat kecamatan seringkali berpusat pada kurangnya kesempatan pelatihan yang memadai, kurangnya motivasi belajar, dan belum optimalnya sistem penilaian kinerja. Selain itu, tantangan dalam hal sarana prasarana dan anggaran juga menjadi kendala dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif. Berikut beberapa permasalahan pendidikan dan pelatihan ASN di tingkat kecamatan: (1) Kurangnya Kesempatan Pelatihan: Banyak ASN di kecamatan belum mendapatkan kesempatan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kemampuan teknis dan manajerial pegawai dalam melaksanakan tugas. Kecamatan Palu Barat Kota Palu belum memiliki lembaga diklat yang terakreditasi, sehingga sulit menyelenggarakan diklat secara mandiri. (2). Motivasi Belajar yang Rendah: Beberapa ASN masih kurang termotivasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya minat atau pemahaman tentang manfaat pelatihan. Kurangnya komunikasi dua arah dalam proses pembelajaran dan pelatihan juga dapat mengurangi efektivitas. (3). Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai: Keterbatasan sarana dan prasarana seperti fasilitas pelatihan, teknologi informasi, dan bahan ajar dapat menjadi hambatan dalam penyelenggaraan

² Irfan, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan. Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah. Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo.*

pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. (4). Anggaran yang Terbatas: Anggaran yang terbatas untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat menghambat terlaksananya program pengembangan karir ASN di kecamatan. (5) Kurangnya Keterbukaan Informasi: Terkadang, ada juga kendala dalam hal keterbukaan informasi terkait data yang dibutuhkan untuk penelitian atau evaluasi kinerja.³

Fenomena masa kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) di Tingkat Kecamatan Palu Barat Kota Palu beragam seperti (a) Disiplin kerja: Banyak ASN yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini bisa dilihat dari ketidakhadiran tepat waktu, sering terlambat, atau bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kurangnya kesadaran akan aturan dan regulasi yang berlaku juga menjadi faktor penyebab disiplin kerja yang buruk. (b) Beban kerja tidak merata: Beberapa ASN mungkin memiliki beban kerja yang terlalu berat, sementara yang lain memiliki beban kerja yang ringan atau bahkan tidak ada sama sekali. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Kesenjangan ini juga bisa menimbulkan kecemburuan dan ketidakadilan di antara para pegawai. (c) Kurangnya profesionalisme: Beberapa ASN mungkin kurang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan karir.

Permasalahan pengembangan karir ASN di kecamatan Palu Barat Kota Palu bisa sangat beragam, namun beberapa isu umum

³ Natsir, U. D., Dipoatmodjo, Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) SULAWESI. *Journal Of Business, Finance, And Economics (JBFE)*, 6(1), 324-328.

yang sering muncul meliputi kurangnya kesempatan pengembangan, sistem promosi yang tidak transparan, kurangnya kesesuaian antara kompetensi dan jabatan, serta ketidakadilan dalam mutasi. Selain itu, kendala anggaran dan birokrasi juga sering menjadi penghambat. Berikut adalah beberapa permasalahan pengembangan karir ASN di tingkat kecamatan yang lebih detail: (1) Kurangnya Kesempatan Pengembangan Karir ; Keterbatasan Akses Diklat dan Pelatihan: ASN di kecamatan mungkin kesulitan mengakses pelatihan dan diklat yang relevan dengan kebutuhan mereka, baik karena anggaran terbatas. Kecamatan Palu Barat Kota Palu belum memiliki program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, sehingga ASN merasa tidak memiliki arah yang jelas dalam mengembangkan karir mereka. Kurangnya pembimbingan dan pendampingan dari senior atau atasan dapat menghambat perkembangan karir ASN. (2). Sistem Promosi dan Mutasi yang Tidak Transparan: Kurangnya Keterbukaan dalam Proses Promosi: Proses promosi jabatan seringkali tidak transparan dan kurang berdasarkan meritokrasi, sehingga ASN merasa tidak adil dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Ketidakadilan dalam Mutasi: Mutasi pegawai seringkali tidak didasarkan pada kebutuhan organisasi atau pengembangan karir, tetapi lebih pada preferensi atasan atau faktor lain di luar kompetensi. (3). Ketidaksesuaian Kompetensi dan Jabatan: Peta Jabatan yang Tidak Sesuai: Ada kemungkinan peta jabatan yang ada di kecamatan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi ASN, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara tugas yang diemban dengan kemampuan yang dimiliki. Kurangnya Pelatihan untuk Meningkatkan Kompetensi: Kurangnya pelatihan yang relevan dapat menyebabkan ASN tidak memiliki kompetensi

yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau melaksanakan tugas dengan lebih baik. (4) Kendala Anggaran dan Birokrasi: Keterbatasan Anggaran: Anggaran yang terbatas dapat menjadi penghambat dalam penyelenggaraan pelatihan, penyediaan fasilitas pengembangan karir, atau program-program lain yang mendukung pengembangan karir ASN. Birokrasi yang Berbelit-belit: Proses administrasi yang rumit dan berbelit-belit dapat menghambat ASN dalam mengakses informasi, mengikuti pelatihan, atau mengajukan usulan pengembangan karir.⁴

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dalam latar belakang maka menarik dilakukan penelitian karya ilmiah berupa Tesis dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Pendidikan, pelatihan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu?
- 2) Apakah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu?

⁴ Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.

- 3) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu?
- 4) Apakah masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir Di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁵

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang melakukan pengujian, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. “Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya.”⁶

⁵ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

⁶ *Ibid*

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah, dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 90 (sembilan puluh) hari., yaitu bulan Agustus sampai Desember 2025

D. PEMBAHASAN

Sejarah Kecamatan Palu Barat

Kota Palu, ibu kota Provinsi Sulawesi Tengah, lahir sebagai sebuah komunitas dan pusat pemerintahan sejak masa tradisional hingga modern. Sebelum menjadi kota administrasi, wilayah ini adalah bagian dari kerajaan dan permukiman tradisional yang dikelola oleh para raja dan tetua adat masyarakat Kaili, suku dominan di lembah Palu. Seiring waktu, Palu berkembang melalui struktur pemerintahan kolonial dan kemudian Republik Indonesia.

Pada tahun 1978, status Kota Palu ditetapkan sebagai Kota Administratif berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1978. Dasar hukum ini merupakan tonggak penting karena menandai mulai terwujudnya dinamika pemerintahan modern di Palu, termasuk pembentukan struktur administratif yang lebih sistematis, salah satunya adalah dua kecamatan awal Palu Barat dan Palu Timur.

Dalam konteks ini, Kecamatan Palu Barat memiliki peran penting sebagai salah satu unit pemerintahan tingkat kecamatan pertama yang dibentuk ketika Kota Palu masih bersifat administratif. Keberadaan kecamatan ini menjadi jawaban atas kebutuhan penyelenggaraan fungsi pemerintahan yang lebih dekat dan efektif dengan masyarakat.

Secara historis, wilayah yang kemudian menjadi Kecamatan Palu Barat berkembang dari beberapa permukiman dan kampung yang sudah mapan sejak tradisi kerajaan. Ketika pembagian administratif dilakukan pada 1978, kampung-kampung di bagian barat dataran Palu termasuk ke dalam wilayah Palu Barat, dengan kantor kecamatan berkedudukan di Kelurahan Lere yang di masa awal administrasi merupakan salah satu pusat paling strategis di kota karena letaknya di pesisir dan berdekatan dengan sungai Palu.

Dalam profil administrasi tahun-tahun awal, Palu Barat semula memiliki 17 kampung atau desa, kemudian berubah menjadi 15 kelurahan ketika status Kotamadya Palu berubah (setelah masa administratif) dan akhirnya berubah lagi menjadi 6 kelurahan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 4 Tahun 2012. Data tersebut menunjukkan adanya dinamika dalam struktur wilayah administratif seiring pertumbuhan penduduk dan kebutuhan pelayanan publik.

1. Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Pengembangan karir aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu, pengembangan karir pegawai tidak terlepas dari beberapa faktor utama, antara lain tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti, dan masa kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi, kinerja, serta peluang karir pegawai.

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kemampuan intelektual, wawasan, serta keterampilan dasar seorang pegawai. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, tingkat pendidikan pegawai berperan penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analisis yang lebih baik, pemahaman regulasi yang lebih mendalam, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan kebijakan dan tuntutan pelayanan publik.⁷

Pendidikan formal juga menjadi salah satu syarat administratif dalam pengembangan karir ASN, terutama dalam hal kenaikan pangkat dan jabatan. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang sesuai atau lebih tinggi dari standar jabatan cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan. Hal ini dikarenakan pendidikan dianggap sebagai indikator kemampuan konseptual dan profesionalisme pegawai.

Selain itu, pendidikan mendorong pola pikir yang lebih terbuka terhadap inovasi dan penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik. Di era digitalisasi pemerintahan, pegawai yang berpendidikan lebih tinggi umumnya lebih adaptif terhadap sistem administrasi berbasis elektronik, sehingga kinerjanya dinilai lebih efektif. Dengan demikian, pendidikan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat.

Pelatihan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, pelatihan berfungsi sebagai

pelengkap pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Melalui berbagai program pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan praktis yang langsung dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Pelatihan yang diikuti pegawai, seperti pelatihan administrasi pemerintahan, pelayanan publik, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi informasi, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang aktif mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kemampuan kerja, kepercayaan diri, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menjadi nilai tambah dalam penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan.⁸

Selain meningkatkan kompetensi, pelatihan juga menjadi salah satu indikator kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki rekam jejak pelatihan yang baik dianggap lebih siap menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, pelatihan berperan sebagai jembatan antara kemampuan individu dan kebutuhan organisasi dalam pengembangan karir. Dengan demikian, semakin sering dan relevan pelatihan yang diikuti pegawai, maka semakin besar pula peluang pengembangan karirnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

Masa kerja mencerminkan pengalaman dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, masa kerja menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pengembangan

⁸ Siswanto, A. A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bagian Back Office Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Universitas Pembangunan Negeri "Veteran" Jawa Timur).

karir pegawai. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, budaya organisasi, serta dinamika pelayanan masyarakat. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan pegawai untuk menghadapi berbagai situasi dan permasalahan yang beragam. Hal ini membentuk kemampuan problem solving dan pengambilan keputusan yang lebih matang. Pimpinan cenderung memberikan kepercayaan lebih besar kepada pegawai yang berpengalaman karena dianggap telah memahami ritme kerja dan tanggung jawab organisasi.⁹

Namun demikian, masa kerja tidak berdiri sendiri dalam menentukan pengembangan karir. Masa kerja akan memberikan dampak yang lebih signifikan apabila diiringi dengan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai dengan masa kerja lama tetapi tidak mengembangkan kemampuan diri cenderung mengalami stagnasi karir. Sebaliknya, pegawai yang memiliki masa kerja panjang dan aktif meningkatkan kompetensinya memiliki peluang pengembangan karir yang lebih besar. Dengan demikian, masa kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, terutama sebagai akumulasi pengalaman yang mendukung peningkatan kinerja dan kepercayaan organisasi.

Secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan menyediakan dasar pengetahuan dan kemampuan

⁹ Murti, A., & Rizkika, S. (2023). Dinamika Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Membangun Asas Netralitas Menjelang Pemilihan Umum 2024. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 5736-5747

berpikir, pelatihan meningkatkan keterampilan praktis dan profesionalisme, sementara masa kerja memperkaya pengalaman dan pemahaman organisasi.

Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Pengembangan karir yang optimal hanya dapat tercapai apabila pegawai memiliki pendidikan yang memadai, mengikuti pelatihan yang relevan, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup. Kombinasi ketiganya menciptakan pegawai yang kompeten, profesional, dan siap menduduki jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan meningkatkan kapasitas intelektual, pelatihan memperkuat kompetensi kerja, dan masa kerja memperkaya pengalaman. Oleh karena itu, upaya pengembangan karir pegawai perlu didukung oleh kebijakan peningkatan pendidikan, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, serta pengelolaan pengalaman kerja secara optimal agar tujuan organisasi dan pelayanan publik dapat tercapai secara maksimal.¹⁰

2. Analisis Pengaruh Pendidikan terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan. Dalam konteks Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu, pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas aparatur, baik dari segi kemampuan

¹⁰ Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

intelektual, profesionalisme, maupun kesiapan dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Pengembangan karir pegawai tidak hanya ditentukan oleh masa kerja atau loyalitas semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat dan relevansi pendidikan yang dimiliki.

Secara konseptual, pendidikan berfungsi sebagai modal utama dalam meningkatkan kompetensi individu. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan berpikir analitis, logis, dan sistematis yang lebih baik. Kemampuan tersebut sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan di Kantor Kecamatan Palu Barat, seperti pengelolaan administrasi kependudukan, pelayanan publik, penyusunan laporan, serta koordinasi dengan berbagai pihak. Dengan pendidikan yang memadai, pegawai mampu memahami regulasi, kebijakan, dan prosedur kerja secara lebih komprehensif, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kenaikan pangkat dan jabatan. Hal ini sejalan dengan sistem kepegawaian aparatur sipil negara yang menjadikan pendidikan sebagai salah satu persyaratan administratif dalam promosi jabatan. Pendidikan dianggap sebagai indikator kemampuan konseptual dan profesionalitas pegawai, sehingga

menjadi pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir.

Selain sebagai syarat formal, pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang berpendidikan lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih baik dalam menjalankan tugas, mampu mengambil inisiatif, serta lebih siap menghadapi perubahan kebijakan dan tuntutan kerja. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, hal ini tercermin dari kemampuan pegawai berpendidikan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, serta dalam memberikan pelayanan yang lebih responsif kepada masyarakat. Kinerja yang baik tersebut menjadi salah satu faktor utama yang mendorong percepatan pengembangan karir pegawai.

Pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki motivasi belajar yang lebih kuat dan kesadaran akan pentingnya peningkatan kompetensi. Hal ini mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan, seminar, dan workshop. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi ini sangat penting dalam mendukung pengembangan karir, terutama di tengah dinamika perubahan sistem administrasi pemerintahan dan perkembangan teknologi informasi.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Palu Barat, pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi. Digitalisasi pelayanan publik menuntut pegawai untuk memiliki literasi teknologi yang memadai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya

lebih mudah beradaptasi dengan sistem administrasi berbasis elektronik, seperti aplikasi kependudukan dan sistem pelaporan digital. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga menjadi nilai tambah dalam penilaian kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pengembangan karir.

Namun demikian, pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir tidak bersifat otomatis. Pendidikan akan memberikan dampak yang optimal apabila relevan dengan bidang tugas dan diiringi dengan penerapan kompetensi dalam pekerjaan sehari-hari. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, pegawai dengan pendidikan yang sesuai dengan bidang administrasi pemerintahan cenderung lebih mudah mengaplikasikan ilmu yang dimiliki dibandingkan dengan pegawai yang latar belakang pendidikannya kurang relevan. Oleh karena itu, kesesuaian antara pendidikan dan tugas jabatan menjadi faktor penting dalam memaksimalkan pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir.

Lebih lanjut, pendidikan juga berperan dalam membentuk sikap dan etika kerja pegawai. Proses pendidikan tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Nilai-nilai tersebut sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Palu Barat. Pegawai yang memiliki sikap kerja yang baik cenderung mendapatkan kepercayaan lebih besar dari pimpinan, sehingga memiliki peluang yang lebih besar untuk dikembangkan karirnya.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan struktural maupun fungsional. Jabatan-jabatan

tersebut menuntut kemampuan perencanaan, pengambilan keputusan, serta koordinasi yang baik. Pendidikan yang memadai membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawab jabatan secara menyeluruh. Dengan demikian, pegawai yang berpendidikan tinggi dinilai lebih siap untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar dalam struktur organisasi Kantor Kecamatan Palu Barat.

Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa pendidikan bukan satu-satunya faktor penentu pengembangan karir. Pendidikan perlu didukung oleh faktor lain, seperti pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja. Namun, pendidikan tetap menjadi fondasi utama yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam memanfaatkan peluang pengembangan karir tersebut. Tanpa pendidikan yang memadai, pegawai akan mengalami keterbatasan dalam meningkatkan kompetensi dan bersaing secara profesional.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan meningkatkan kompetensi, kinerja, kemampuan adaptasi, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, upaya pengembangan karir pegawai perlu didukung oleh kebijakan yang mendorong peningkatan pendidikan, baik melalui pendidikan formal lanjutan maupun pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, Kantor Kecamatan Palu Barat dapat memiliki aparatur yang profesional, kompeten, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat.

3. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan. Di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu, pelatihan berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga pendukung lainnya agar mampu menjalankan tugas secara profesional serta adaptif terhadap perubahan. Pengembangan karir pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor pendidikan dan masa kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan intensitas pelatihan yang diikuti. Oleh karena itu, analisis pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir menjadi penting untuk memahami sejauh mana pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan jenjang karir pegawai.¹¹

Secara konseptual, pelatihan dipahami sebagai proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks Kantor Kecamatan Palu Barat, pelatihan menjadi sarana utama untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang diberikan umumnya mencakup pelatihan administrasi pemerintahan, pelayanan publik, pengelolaan keuangan, teknologi informasi, serta pelatihan kepemimpinan dan manajerial. Pelatihan-pelatihan tersebut dirancang untuk meningkatkan efektivitas kerja

¹¹ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

sekaligus mempersiapkan pegawai menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam pengembangan karir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat. Pegawai yang aktif mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kompetensi yang nyata, baik dari segi keterampilan teknis maupun kemampuan non-teknis. Peningkatan kompetensi ini tercermin dalam kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan. Kinerja yang meningkat tersebut menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian karir pegawai.¹²

Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepercayaan diri pegawai. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, sehingga merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kepercayaan diri ini mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, berani menyampaikan ide atau solusi, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan permasalahan. Sikap kerja yang positif ini menjadi nilai tambah dalam proses evaluasi kinerja dan berkontribusi pada pengembangan karir pegawai.

Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Jabatan struktural maupun fungsional menuntut kemampuan manajerial, kepemimpinan, serta pengambilan keputusan yang baik. Melalui

¹² Kusumah, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Lama Bekerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gadai Sehati Bersinergi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1153-1164.

pelatihan kepemimpinan dan manajerial, pegawai dipersiapkan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan tersebut dinilai lebih siap secara mental dan kompetensi untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi.¹³

Dalam konteks perubahan dan dinamika administrasi pemerintahan, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai. Perkembangan teknologi informasi dan penerapan sistem administrasi berbasis digital menuntut pegawai untuk memiliki keterampilan baru. Pelatihan teknologi informasi membantu pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat dalam mengoperasikan aplikasi pelayanan publik, sistem administrasi kependudukan, dan pelaporan berbasis elektronik. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pengembangan karir pegawai.

Pengaruh signifikan pelatihan terhadap pengembangan karir juga terlihat dari aspek motivasi kerja. Pegawai yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap institusi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengembangan karir. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga berfungsi sebagai alat motivasi yang efektif.

¹³ Kussriyanto, Bambang. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Namun demikian, efektivitas pelatihan dalam mendukung pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh relevansi dan kualitas pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi akan memberikan dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan pelatihan yang bersifat umum dan kurang aplikatif. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, pelatihan yang relevan dengan tugas administrasi pemerintahan dan pelayanan publik terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan mendukung pengembangan karir pegawai.

Selain relevansi, kontinuitas pelatihan juga menjadi faktor penting. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Dengan demikian, pegawai tidak hanya siap menghadapi tantangan saat ini, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan di masa depan. Kontinuitas pelatihan ini memperkuat pengaruh signifikan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai.¹⁴

Pelatihan juga berfungsi sebagai sarana identifikasi potensi pegawai. Melalui pelatihan, pimpinan dapat menilai kemampuan, sikap, dan potensi kepemimpinan pegawai. Pegawai yang menunjukkan prestasi dan partisipasi aktif dalam pelatihan seringkali dipandang memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut. Hal ini menjadi dasar bagi pimpinan dalam merencanakan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

¹⁴ Azhari, Halim & Meilia (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Investasi*, 11(1), 38-52.

pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pelatihan meningkatkan kompetensi, kinerja, motivasi, sikap profesional, serta kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan karir pegawai perlu didukung oleh kebijakan pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan agar Kantor Kecamatan Palu Barat mampu memiliki aparatur yang kompeten, profesional, dan siap menghadapi tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks.

4. Analisis Pengaruh Masa Kerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Masa kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan karir aparatur sipil negara, karena mencerminkan pengalaman, tingkat pemahaman terhadap organisasi, serta loyalitas pegawai. Dalam konteks Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu, masa kerja memiliki peran strategis dalam membentuk kompetensi praktis pegawai yang tidak sepenuhnya diperoleh melalui pendidikan formal maupun pelatihan. Pengalaman kerja yang terakumulasi selama bertahun-tahun memungkinkan pegawai untuk memahami dinamika birokrasi, karakteristik pelayanan masyarakat, serta prosedur administrasi pemerintahan secara lebih mendalam, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir mereka.

Secara teoritis, masa kerja dipandang sebagai indikator pengalaman kerja yang berkaitan erat dengan peningkatan keterampilan dan kematangan dalam bekerja. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki penguasaan yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Di Kantor Kecamatan Palu Barat, pengalaman tersebut tercermin dalam kemampuan

pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, mengantisipasi permasalahan, serta memberikan solusi yang tepat berdasarkan pengalaman sebelumnya. Kemampuan ini menjadi nilai tambah dalam penilaian kinerja dan berkontribusi pada pengembangan karir pegawai.¹⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kepercayaan dari pimpinan. Kepercayaan ini penting dalam birokrasi pemerintahan, karena menjadi dasar dalam pemberian tanggung jawab yang lebih besar, termasuk penugasan khusus dan promosi jabatan. Pengalaman kerja yang panjang membuat pegawai dianggap lebih stabil, dapat diandalkan, dan memahami risiko serta konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil.

Selain itu, masa kerja berpengaruh terhadap tingkat pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi. Pegawai yang telah lama bekerja di Kantor Kecamatan Palu Barat umumnya telah beradaptasi dengan nilai-nilai, norma, dan etika kerja yang berlaku. Pemahaman terhadap budaya organisasi ini memungkinkan pegawai untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan, serta menjaga stabilitas organisasi. Kondisi ini mendukung terciptanya kinerja yang konsisten dan berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pengembangan karir pegawai.

¹⁵ Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.

Masa kerja juga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan dan kompleksitas pekerjaan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki ketahanan kerja yang lebih baik dan mampu mengelola stres dengan lebih efektif. Di lingkungan Kantor Kecamatan Palu Barat yang melayani masyarakat secara langsung, kemampuan ini sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan. Pegawai yang mampu bekerja secara tenang dan profesional dalam berbagai situasi akan dinilai memiliki kesiapan untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar dalam jenjang karirnya.¹⁶

Namun demikian, pengaruh masa kerja terhadap pengembangan karir tidak bersifat linear dan mutlak. Masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin pengembangan karir yang optimal apabila tidak diiringi dengan peningkatan kompetensi dan kinerja. Dalam beberapa kasus, pegawai dengan masa kerja lama dapat mengalami kejenuhan kerja atau stagnasi karir apabila tidak diberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu, masa kerja perlu dilihat sebagai potensi yang harus dikelola secara efektif agar dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Palu Barat, masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan apabila dikombinasikan dengan kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki masa kerja panjang dan menunjukkan kinerja yang konsisten cenderung lebih mudah dipertimbangkan dalam pengembangan karir. Hal ini

¹⁶ Kusumah, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Lama Bekerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gadai Sehati Bersinergi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1153-1164.

menunjukkan bahwa pengalaman kerja menjadi dasar bagi peningkatan kualitas kerja, tetapi tetap membutuhkan pembuktian melalui kinerja yang nyata.

Masa kerja juga berperan dalam pembentukan jaringan kerja internal. Pegawai yang telah lama bekerja memiliki relasi yang lebih luas dengan berbagai pihak, baik di tingkat kecamatan, kelurahan, maupun instansi terkait. Jaringan kerja ini memudahkan koordinasi dan pelaksanaan tugas, serta meningkatkan efektivitas kerja. Kemampuan berkoordinasi yang baik merupakan salah satu kompetensi penting dalam birokrasi pemerintahan dan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai.¹⁷

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Masa kerja meningkatkan pengalaman, pemahaman organisasi, kepercayaan pimpinan, serta kematangan profesional pegawai. Namun, agar pengaruh tersebut optimal, masa kerja perlu didukung oleh kinerja yang baik dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Palu Barat perlu mengelola masa kerja pegawai secara strategis melalui sistem pengembangan karir yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja agar tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik dapat tercapai secara optimal.

¹⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja terhadap Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan, pelatihan, dan masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan menyediakan dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir, pelatihan meningkatkan keterampilan praktis dan profesionalisme, sementara masa kerja memperkaya pengalaman dan pemahaman organisasi.
2. Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pendidikan meningkatkan kompetensi, kinerja, kemampuan adaptasi, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar.
3. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Pelatihan meningkatkan kompetensi, kinerja, motivasi, sikap profesional, serta kesiapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.
4. Masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Masa kerja meningkatkan pengalaman, pemahaman organisasi, kepercayaan pimpinan, serta kematangan profesional pegawai. Namun, agar pengaruh tersebut optimal,

masa kerja perlu didukung oleh kinerja yang baik dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran operasional yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Saran Operasional dalam Bidang Pendidikan

Kantor Kecamatan Palu Barat perlu mendorong peningkatan jenjang pendidikan formal pegawai secara sistematis. Pimpinan instansi dapat memfasilitasi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian izin belajar, penyesuaian beban kerja, serta koordinasi dengan Pemerintah Kota Palu terkait program tugas belajar atau bantuan pendidikan. Upaya ini bertujuan agar pegawai memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan perkembangan birokrasi modern.

2. Saran Operasional dalam Bidang Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan perlu dirancang secara terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi. Kantor Kecamatan Palu Barat disarankan untuk menyusun analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) secara berkala agar jenis pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan tugas dan fungsi pegawai. Pelatihan yang bersifat teknis administrasi, pelayanan publik, teknologi informasi, serta manajerial perlu diprioritaskan sesuai dengan perkembangan sistem pemerintahan.

3. Saran Operasional dalam Pengelolaan Masa Kerja

Masa kerja pegawai perlu dikelola secara produktif dengan memberikan tantangan dan kesempatan pengembangan yang sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dapat diberikan peran sebagai mentor atau pendamping

bagi pegawai baru, sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat ditransfer secara efektif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga memperkuat peran pegawai senior dalam pengembangan karir.

4. Integrasi Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja dalam Sistem Karir

Pimpinan Kantor Kecamatan Palu Barat perlu mengintegrasikan pendidikan, pelatihan, dan masa kerja ke dalam sistem perencanaan dan pengembangan karir pegawai. Penyusunan jalur karir yang jelas berdasarkan kualifikasi pendidikan, riwayat pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja akan memberikan kepastian dan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang terencana dan terintegrasi, pegawai akan memiliki gambaran yang jelas mengenai persyaratan dan tahapan yang harus dipenuhi untuk mencapai jenjang karir tertentu. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, profesionalisme, serta kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Azhari, Halim & Meilia (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, Komitmen Organisasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Investasi*, 11(1), 38-52.
- Dirgantara, Hasan, *Triangulasi dalam Uji Validitas Data Penelitian*, Jakarta:PT. Barta Perdana Press, 2018.

- Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Irfan, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo*.
- Kussriyanto, Bambang. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Kusumah, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Lama Bekerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gadai Sehati Bersinergi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1153-1164.
- Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang T, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang. M. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit. Alumni Bandung.
- Moekijat. 1995. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Murti, A., & Rizkika, S. (2023). Dinamika Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Membangun Asas Netralitas Menjelang Pemilihan Umum 2024. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 5736-5747.
- Natsir, U. D., Dipoatmodjo, Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (UIP3B) SULAWESI. *Journal Of Business, Finance, And Economics (JBFE)*, 6(1), 324-328.
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rudin, M., Bakarbesy, M. L. F., & Fadlun, F. (2024). Strategi Manajemen Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil Olahan Pangan di Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 186-199.
- Siregar, Syofian, 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siswanto, A. A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bagian Back Office Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang*
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Wiwin, W., Hinel, R., & Monoarfa, V. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 251-259.