

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung

Ghaisa Zahira Salfa ^{1*}, Ridlwan Muttaqin ², Palupi Permata Rahmi ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266.

Email: ghaitsasalfa@student.inaba.ac.id ^{1*}, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id ², palupi.permata@inaba.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Salfa, G. Z., Muttaqin, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 192–203. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3553>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Kuesioner disebarkan kepada 60 responden yang merupakan sampel dari total populasi sebanyak 60 orang. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan berbagai metode statistik, antara lain: analisis deskriptif, verifikatif, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Studi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun secara keseluruhan komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal; Motivasi Kerja; Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal communication, work motivation, and career development on employee performance at the Bandung Regency Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This study was conducted using a quantitative method with a descriptive and verification approach. The questionnaire was distributed to 60 respondents who were samples from a total population of 60 people. The sample in this study was selected using a saturated sampling method. The collected data were analyzed using various statistical methods, including: descriptive analysis, verification, coefficient of determination, and partial and simultaneous hypothesis testing using SPSS software version 26. This study shows that interpersonal communication has a positive and significant impact on employee performance, work motivation has a positive and significant impact on employee performance, while career development does not affect employee performance. However, overall interpersonal communication, work motivation, and career development have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Interpersonal Communication; Work Motivation; Career Development and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan teknologi yang pesat, kualitas sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam menentukan daya saing perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dapat mendukung perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan serta meraih tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Deisti & Ridlwan Muttaqin (2023), kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, peran strategis sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari fungsi organisasi. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian utama adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi, yang dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selain kinerja pegawai, komunikasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama komunikasi interpersonal. Wibowo dalam Diana *et al.* (2020) menyatakan bahwa kualitas komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi sangat vital, karena kurangnya komunikasi atau adanya kesalahpahaman dapat berakibat pada kesalahan dalam penyelesaian tugas. Komunikasi interpersonal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Busro dalam Darmawan & Ridlwan Muttaqin (2023), motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Di samping motivasi kerja, pengembangan karir juga memengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan dalam Meilani & Muttaqin (2024) menjelaskan bahwa pengembangan karir merujuk pada usaha untuk meningkatkan keterampilan moral, teori, dan teknis pekerja sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung, yang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam urusan pelayanan kepegawaian bagi pegawai negeri sipil. BKPSDM memiliki kewajiban untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan data capaian kinerja tahun 2023, terdapat penurunan pada beberapa indikator utama yang memerlukan perhatian. Pencapaian target kinerja BKPSDM pada indikator-indikator utama menunjukkan hasil yang belum maksimal dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada indikator Nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN, capaian tahun 2023 hanya mencapai 101,00%, yang mencerminkan kurangnya peningkatan dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya. Selain itu, Persentase Pemenuhan Penataan ASN mengalami penurunan, dengan capaian 103,29% pada 2023, setelah sebelumnya tercatat 123,00% pada 2021, yang menunjukkan penurunan dalam kinerja penataan ASN. Meskipun Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tetap stabil pada 100%, hal ini dapat menunjukkan kurangnya upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, pada indikator Persentase Kelulusan Diklat, target sebesar 30% hampir selalu tercapai setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2023, terjadi sedikit penurunan, yakni mencapai 29,97%, meskipun perbedaannya hanya 0,03%. Penurunan ini perlu mendapat perhatian untuk memastikan bahwa program diklat tetap berjalan efektif dan dapat memenuhi target pada tahun-tahun mendatang. Meskipun capaian kinerja BKPSDM tidak sepenuhnya buruk, namun hasil capaian tersebut menunjukkan adanya penurunan yang perlu diperbaiki agar kinerja dapat lebih optimal di masa depan. Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2021), adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (2018) menambahkan bahwa kinerja merujuk pada kinerja individu dengan tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran serta kompetensinya dalam menerapkan strategi kepada organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Dari pendapat-pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. A. Devito (dalam Rukmana, 2021) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman pesan antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok kecil yang menghasilkan umpan balik secara langsung.

RESEARCH ARTICLE

Hal ini sejalan diungkapkan oleh Wiranto (dalam Rukmana, 2021), yang mengartikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang terjadi dalam hal pribadi, baik dalam organisasi maupun keluarga. Rukmana (2021) juga menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal biasanya berlangsung secara langsung atau tatap muka antara dua orang atau lebih, yang memungkinkan respon dari komunikan dapat langsung diketahui. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan, baik verbal maupun non-verbal, yang bertujuan untuk memperoleh umpan balik secara langsung.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dengan membangkitkan dorongan dalam diri mereka. Priansa (2018) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang mengarah pada tindakan atau perbuatan. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Dari berbagai pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Selain itu, pengembangan karir merupakan faktor yang mendukung keberlanjutan kinerja pegawai. Sinambela (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya organisasi dalam merencanakan karir pegawai, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan karir. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, dan moral seorang pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa pengembangan karir membantu pegawai merencanakan karir masa depannya dalam suatu organisasi. Secara umum, pengembangan karir dapat disimpulkan sebagai usaha untuk meningkatkan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaan, didukung oleh faktor-faktor yang diinginkan dan peluang yang ditawarkan oleh perusahaan.

2. Metode Penelitian

2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi nyata dari objek yang diteliti. Untuk menentukan kevalidan suatu item, nilai item tersebut harus dikorelasikan dengan total skor item lainnya. Suatu item dianggap tidak valid apabila koefisien korelasi antara item tersebut dengan total skor lebih besar atau sama dengan 0,361. Sebaliknya, jika koefisien korelasi antara suatu item dengan total skor lebih kecil dari 0,361, maka item tersebut dianggap tidak valid.

2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mewakili indikator variabel atau konstruk yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika respons seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas memastikan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan lebih dari sekali, bahkan dengan responden yang sama, untuk menghasilkan data yang konsisten. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka instrumen dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,60, maka instrumen dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi; sebaliknya, jika nilai korelasi kurang dari 0,60, instrumen tersebut dianggap kurang reliabel.

2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi agar model regresi dapat dianggap valid. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan menggunakan software SPSS versi 26. Asumsi klasik yang diuji meliputi:

RESEARCH ARTICLE

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika terdapat variabel yang tidak terdistribusi normal, maka hasil statistik yang diperoleh bisa mengalami penurunan kualitas. Normalitas data dapat diuji dengan Uji Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai residual yang tidak distandarisasi. Keputusan pengujian didasarkan pada angka probabilitas sebagai berikut:

- a) Probabilitas $> 0,05$ menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b) Probabilitas $< 0,05$ menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Analisis ini menggunakan nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan berikut:

- a) Nilai TOL $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolineritas.
- b) Nilai TOL $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolineritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser, yang meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil uji dianggap signifikan jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%.

2.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ghozali (2018).

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai probabilitas uji F menunjukkan apakah variabel-variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen dengan cara yang signifikan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini mengambil objek di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Peneliti menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai Kinerja Pegawai (Y), 12 pernyataan mengenai Komunikasi Interpersonal (X1), 15 pernyataan mengenai Motivasi Kerja (X2), dan 6 pernyataan mengenai Pengembangan Karir (X3). Total pernyataan yang disebarkan berjumlah 43, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang terdiri dari pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung. Berikut ini disajikan lampiran hasil uji SPSS:

3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Komunikasi Interpersonal	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,693	0,254	Valid
X1.2	0,744	0,254	Valid
X1.3	0,715	0,254	Valid
X1.4	0,825	0,254	Valid
X1.5	0,727	0,254	Valid
X1.6	0,760	0,254	Valid
X1.7	0,819	0,254	Valid
X1.8	0,694	0,254	Valid
X1.9	0,748	0,254	Valid
X1.10	0,817	0,254	Valid
X1.11	0,794	0,254	Valid
X1.12	0,793	0,254	Valid
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,503	0,254	Valid
X2.2	0,817	0,254	Valid
X2.3	0,764	0,254	Valid
X2.4	0,766	0,254	Valid
X2.5	0,758	0,254	Valid
X2.6	0,725	0,254	Valid
X2.7	0,647	0,254	Valid
X2.8	0,686	0,254	Valid
X2.9	0,740	0,254	Valid
X2.10	0,510	0,254	Valid
X2.11	0,579	0,254	Valid
X2.12	0,506	0,254	Valid
X2.13	0,637	0,254	Valid
X2.14	0,596	0,254	Valid
X2.15	0,730	0,254	Valid
Pernyataan Pengembangan Karir	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,737	0,254	Valid
X3.2	0,815	0,254	Valid
X3.3	0,829	0,254	Valid
X3.4	0,814	0,254	Valid
X3.5	0,684	0,254	Valid
X3.6	0,688	0,254	Valid
Pernyataan Kinerja Pegawai	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,533	0,254	Valid
Y.2	0,802	0,254	Valid
Y.3	0,801	0,254	Valid
Y.4	0,830	0,254	Valid
Y.5	0,753	0,254	Valid
Y.6	0,685	0,254	Valid
Y.7	0,831	0,254	Valid
Y.8	0,709	0,254	Valid
Y.9	0,763	0,254	Valid
Y.10	0,716	0,254	Valid

RESEARCH ARTICLE

Menurut tabel di atas, seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid secara keseluruhan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,932	0,60	12	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,905	0,60	15	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,845	0,60	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	0,60	10	Reliabel

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, ketiga variabel—komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y)—telah memenuhi persyaratan reliabilitas. Hal ini dapat diketahui karena setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

3.1.3 Uji Normalitas

Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18951480
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan analisis hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal karena nilai dari probabilitas Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$.

3.1.4 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan untuk variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.309	3.138		.736	.465		
	Komunikasi Interpersonal	.404	.096	.520	4.212	.000	.266	3.764
	Motivasi Kerja	.286	.095	.360	3.001	.004	.282	3.544
	Pengembangan Karir	.075	.195	.047	.383	.704	.272	3.682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

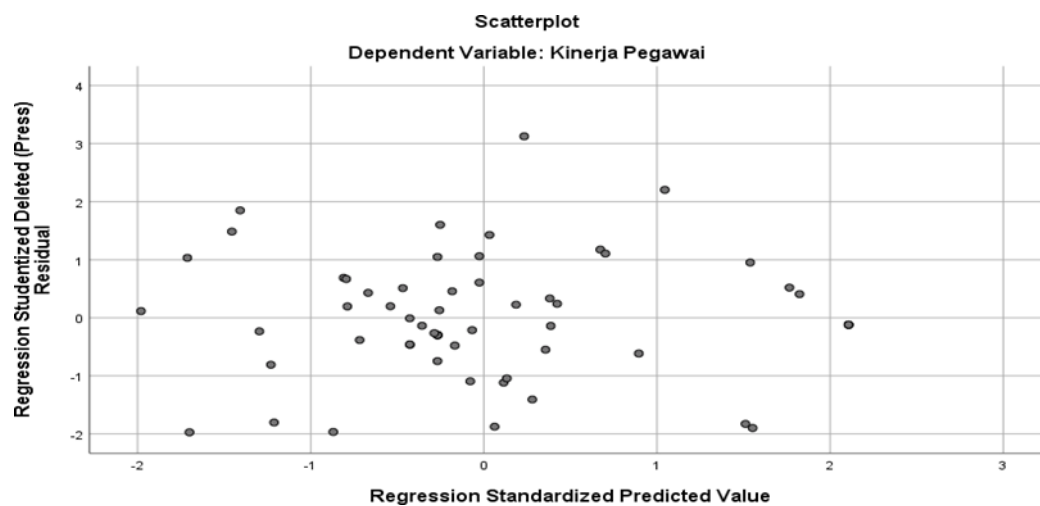
RESEARCH ARTICLE

Menurut hasil uji multikolinearitas pada variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai yang di sajikan pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel komunikasi interpersonal (X_1) nilai variance inflation faktor (VIF) tercatat sebesar 3,764 yang lebih rendah dari 10 dan nilai tolerance berada di angka sebesar 0,266 yang melebihi 0,10.
- 2) Mengenai variabel motivasi kerja (X_2) nilai variance inflation faktor (VIF) adalah 3,544 yang kurang dari 10, sementara nilai tolerance mencapai 0,282 yang lebih tinggi dari 0,10.
- 3) Dalam hal variabel pengembangan karir (X_3) nilai variance inflation faktor (VIF) dinyatakan sebesar 3,682 yang juga kurang dari 10 dan nilai tolerance adalah 0,272 yang lebih dari 0,10.

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan pengembangan karir sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik hanya terkumpul di atas atau dibawah, melainkan tersebar di sekitar baris angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dan menunjukkan apakah terdapat hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independent*), yaitu komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3), dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.309	3.138		.736	.465
	Komunikasi Interpersonal	.404	.096	.520	4.212	.000
	Motivasi Kerja	.286	.095	.360	3.001	.004
	Pengembangan Karir	.075	.195	.047	.383	.704

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

RESEARCH ARTICLE

Menurut hasil dari analisis regresi berganda yang dilakukan maka persamaan regresi berganda dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

$$Y = 2,309 + 0,404 X_1 + 0,286 X_2 + 0,075 X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta $a = 2,309$ menunjukkan kinerja pegawai akan tetap sebesar 2,309 jika tidak mengalami peningkatan pada komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3).
- 2) Variabel komunikasi interpersonal (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,404, yang berarti bahwa jika variabel (X_1) = komunikasi interpersonal meningkat setelah sebesar satu persen, maka variabel (Y) = kinerja meningkat sebesar 0,404.
- 3) Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,286. Oleh karena itu, jika variabel (X_2) = motivasi kerja meningkat sebesar satu persen maka variabel (Y) = kinerja pegawai meningkat sebesar 0,286.
- 4) Variabel pengembangan karir (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,075, yang berarti bahwa apabila variabel (X_3) = pengembangan karir meningkat sebesar satu persen, maka variabel (Y) = kinerja akan meningkat sebesar 0,075.
- 5) Semua koefisien regresi yang bertanda positif, termasuk nilai konstanta +2,309 menunjukkan hubungan yang searah. Artinya variabel (X) meningkat maka variabel (Y) juga meningkat.

3.1.7 Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil analisis uji koefisien determinasi pada komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.761	2.247

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Pada tabel di atas dapat dilihat, bahwa hasil nilai R square sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 77,3%. Faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 22,7%.

3.1.8 Uji t (Parsial)

Berikut adalah uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara mandiri terhadap variabel dependen:

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.309	3.138		.736	.465
	Komunikasi Interpersonal	.404	.096	.520	4.212	.000
	Motivasi Kerja	.286	.095	.360	3.001	.004
	Pengembangan Karir	.075	.195	.047	.383	.704

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai pengujian hipotesis secara parsial pada komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal (X_1) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,212 dan nilai t-tabel sebesar 2,003. Jadi $4,212 > 2,003$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,001 dan t-tabel sebesar 2,003, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.
- 3) Pengembangan Karir (X_3) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 0,383 dan nilai t-tabel sebesar 2,003. Jadi $0,383 < 2,003$ dengan nilai signifikansi $0,704 > 0,05$. Maka, pengembangan karir (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

3.1.9 Uji f (Simultan)

Hasil analisis uji f terhadap komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.405	3	320.802	63.515	.000 ^b
	Residual	282.845	56	5.051		
	Total	1245.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar $63,515 > F$ -tabel 2,77 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai dapat dikategorikan valid, yang berarti data yang diperoleh dapat mewakili kondisi nyata dari objek yang diteliti. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang tinggi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 untuk setiap variabel, yang menunjukkan bahwa kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji normalitas, data yang diperoleh juga terdistribusi normal, sehingga analisis regresi yang dilakukan dapat dianggap valid. Komunikasi interpersonal terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperlancar proses kerja dan meningkatkan koordinasi antar individu dalam organisasi (Diana, Ahmad, & Wahidy, 2020). Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, memungkinkan pertukaran informasi yang jelas, yang pada gilirannya memperkecil kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini mendukung temuan Afandi (2018), yang menekankan bahwa

RESEARCH ARTICLE

komunikasi yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, yang dalam ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Darmawan & Ridlwan Muttaqin (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih berkomitmen pada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berperan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Pengembangan karir yang diberikan oleh BKPSDM kepada pegawai, seperti pelatihan dan kesempatan untuk promosi, berfungsi tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pegawai secara individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini juga didukung oleh Meilani & Muttaqin (2024), yang menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja dan, pada gilirannya, kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, BKPSDM perlu mengelola ketiga faktor tersebut dengan baik. Peningkatan komunikasi yang terbuka dan efektif, pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta penyediaan peluang pengembangan karir yang jelas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, kondisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal di antara pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang buruk akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Kedua, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja yang tinggi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, jika motivasi kerja menurun, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Ketiga, pengembangan karir tidak menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, yang berarti kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara langsung oleh sejauh mana pengembangan karir dilakukan. Keempat, secara simultan, komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika ketiga faktor tersebut meningkat secara bersamaan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut: pertama, untuk meningkatkan kinerja pegawai, langkah yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing pegawai. Monitoring yang konsisten akan membantu memetakan area yang perlu diperbaiki dan memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Kedua, untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, BKPSDM dapat mengadakan briefing atau evaluasi secara berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Hal ini akan memfasilitasi interaksi yang lebih terbuka dan jelas antara pegawai, serta meningkatkan kolaborasi di tempat kerja. Ketiga, untuk meningkatkan motivasi kerja, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi secara adil dan transparan dapat menjadi faktor pendorong yang efektif. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga

RESEARCH ARTICLE

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan mendukung peningkatan kinerja. Keempat, dalam hal pengembangan karir, BKPSDM perlu memastikan adanya pemahaman yang jelas mengenai jalur karir yang dapat ditempuh oleh pegawai serta alur yang harus dilalui untuk mencapai tujuan karir mereka. Selain itu, pengembangan karir harus didasarkan pada penilaian kinerja pegawai, yang akan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pribadi serta organisasi. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bandung dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif.

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zana Publishing*, 3.
- Citra, T., & Santoso, S. B. (2016). Analisis pengaruh kualitas produk dan citra merek terhadap keputusan pembelian cetakan continuous form melalui kepercayaan merek (Studi pada Percetakan Jadi Jaya Group, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 158-169.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795-2805.. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.653>.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 84-99. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1810>.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440-1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>.

RESEARCH ARTICLE

- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., & Jaya, R. C. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 01-09.
- Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2116-2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>.
- Trisno, B. A. M. B. A. N. G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wismawati, I., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2143-2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>.