

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar

Nuryanti Purnamasari N¹, Agung Widhi Kurniawan², Rezky Amalia Hamka³,
Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
nuryantipurnamasari012@gmail.com¹, agung234wk@yahoo.com², rezky.amalia.hamka@unm.ac.id³,
romansyah@unm.ac.id⁴,

Abstract

This study is grounded in the understanding that employee motivation grows not only from obligations and routines, but also from opportunities to learn, develop, and feel valued within their organization. The purpose of this research is to examine the influence of training and career development on employee work motivation at the Class I Correctional Center (Bapas) Makassar. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 54 employees, and the results were analyzed using multiple linear regression through SPSS Statistics 25. The variables in this study include training and career development as independent variables and work motivation as the dependent variable. The findings reveal that training has a positive and significant effect on work motivation, indicating that structured learning experiences enhance employees' skills, confidence, and enthusiasm in carrying out their responsibilities. Career development also shows a positive and significant influence, suggesting that clear career pathways, promotion opportunities, and organizational support foster a sense of belonging, commitment, and willingness to contribute optimally. Furthermore, the simultaneous influence of training and career development is found to be significant, highlighting these two factors as essential pillars in shaping a motivating and meaningful work environment. These results emphasize the importance of continuous investment in employee competence and career advancement to build a supportive and empowering organizational climate where individuals feel encouraged to grow, perform, and contribute with sincerity and purpose.

Keywords: Training, Career Development, Work Motivation, Class I Correctional Center Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilandasi oleh kesadaran bahwa pegawai merupakan inti dari keberlangsungan organisasi, dan motivasi kerja mereka tidak hanya lahir dari kewajiban, tetapi juga dari ruang belajar, kesempatan berkembang, dan rasa dihargai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap

motivasi kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 54 pegawai yang menjadi responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda melalui SPSS Statistics 25. Variabel penelitian meliputi pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen, serta motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, menegaskan bahwa proses pembelajaran yang terarah mampu meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, serta semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa adanya kejelasan arah karir, kesempatan promosi, dan dukungan organisasi mampu menumbuhkan rasa memiliki, komitmen, serta keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti keduanya menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong pegawai bekerja dengan lebih bermakna, bertanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi berkelanjutan pada peningkatan kompetensi dan jenjang karir pegawai agar organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan setiap individu secara manusiawi.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar

Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset krusial dan penentu utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pelayanan publik seperti Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat Motivasi Kerja pegawai, yang berfungsi sebagai daya dorong internal untuk mencapai kinerja optimal. Dalam konteks peningkatan motivasi, dua faktor manajemen SDM adalah Pelatihan dan Pengembangan Karir. Pelatihan berperan sebagai investasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan teknis pegawai, sementara Pengembangan Karir menawarkan jalur dan kepastian profesional yang mendorong komitmen jangka panjang. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia adalah faktor utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi sehingga kualitas dan kompetensinya harus dikelola secara profesional. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu, sehingga organisasi perlu mengelola faktor-faktor yang dapat memperkuat motivasi pegawainya.

Dua faktor penting yang terbukti dapat memengaruhi motivasi kerja adalah pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan berperan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, serta perilaku pegawai melalui proses belajar sistematis (Dessler, 2020). Pelatihan yang efektif bukan hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga

menumbuhkan kepercayaan diri dan rasa kompeten dalam diri pegawai, yang pada akhirnya dapat memperkuat motivasi kerja. Di sisi lain, pengembangan karir merupakan proses terencana yang memberikan arah bagi pegawai untuk bertumbuh dalam organisasi. Siagian (2023) menegaskan bahwa pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karena pegawai merasa memiliki masa depan yang terjamin dalam organisasi.

Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Makassar, sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan HAM, memiliki tugas yang kompleks dalam melakukan pembimbingan dan pengawasan terhadap klien pemasarakatan. Beban kerja yang tinggi menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi sekaligus motivasi kerja yang stabil. Namun, fenomena lapangan menunjukkan bahwa pelatihan belum dilakukan secara berkala dan proses pengembangan karir belum sepenuhnya optimal, sejalan dengan temuan Arsyad et al. (2024) yang menyatakan bahwa kurangnya kesempatan pengembangan diri dapat menurunkan motivasi pegawai di lingkungan pemasarakatan.

Melihat pentingnya pelatihan dan pengembangan karir dalam membangun motivasi kerja pegawai, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja pegawai Bapas Kelas 1 Makassar. Selain memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan kajian MSDM, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan pegawai yang lebih efektif.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini diaplikasikan untuk meneliti besarnya pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 117 orang, dan dari populasi ini ditetapkan 54 orang sebagai sampel menggunakan perhitungan Rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling. Pelatihan diukur melalui indikator: Peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, perubahan sikap, dampak pada kinerja Robbins (2018). Pengembangan karir diukur melalui indikator: perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung: Gaji, tunjangan Kesehatan, hubungan sesame pegawai, pujian, pengakuan atas hasil kerja Maslow(1943). Seluruh indikator tersebut dijabarkan ke dalam pernyataan-pernyataan kuesioner menggunakan skala Likert 1-4 untuk mengukur tingkat persetujuan responden secara terstruktur.

Sebelum analisis, instrumen diuji melalui Uji Validitas (Korelasi Pearson) dan Uji Reliabilitas (Alpha Cronbach). Selanjutnya, dilakukan Uji Asumsi Klasik, yang meliputi Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinieritas (Tolerance & VIF), dan Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot), untuk memastikan model regresi yang digunakan layak. Teknik analisis data utama adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Terakhir,

pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas dan Uji F (simultan) untuk menguji pengaruh bersama-sama, serta Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Diskusi

Analisis Deskriptif

Gambaran terhadap responden penelitian pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar sejumlah 54 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, status, dan lama bekerja untuk memperjelas karakteristik responden tersebut seperti yang dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karateristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	42	77,8%
		Perempuan	12	22,2%
2	Usia	<25 Tahun	1	1,85%
		26-30 Tahun	3	5,56%
		31-40 Tahun	22	40,74%
		41-50 Tahun	21	38,89%
		>51 Tahun	7	12,96%
3	Jabatan	Jabatan Strukturan	1	1,85%
		Jabatan Fungsional Tertentu (PK)	49	90,74%
		Jabatan Fungsional (Staf)	4	7,41%
4	Status	Menikah	50	92,59%
		Belum Menikah	4	7,41%
5	Lama Bekerja	<1 Tahun	1	1,85%
		2-3 Tahun	-	-
		>3 Tahun	53	98,15%

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden, ditemukan bahwa mayoritas pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau 77,8%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar posisi fungsional atau operasional di bidang pemsarakatan memang lebih banyak diisi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di lingkungan pemsarakatan menuntut kemampuan fisik, ketegasan, dan tanggung jawab moral yang tinggi terhadap klien binaan.

Dari segi usia, sebagian besar berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang atau 40,74%, diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 21 orang atau 38,89%. Selanjutnya, responden yang berusia lebih dari 51 tahun berjumlah 7 orang atau

12,96%, kemudian kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 3 orang atau 5,56%, dan yang berusia di bawah 25 tahun hanya 1 orang atau 1,85%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 31 hingga 50 tahun.

Dilihat dari jabatan, sebagian besar pegawai menempati Jabatan Fungsional Tertentu (Pembimbing Kemasyarakatan), yaitu sebanyak 49 orang atau 90,74%. Kemudian, terdapat 4 orang atau 7,41% yang bekerja sebagai Staf Fungsional, dan 1 orang atau 1,85% yang berada pada Jabatan Struktural (Pimpinan). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Bapas Kelas 1 Makassar terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas pembimbingan terhadap klien masyarakat.

Dari status, sebagian besar pegawai di Bapas Kelas 1 Makassar berstatus menikah, yaitu sebanyak 50 orang atau 92,59%, sedangkan yang belum menikah berjumlah 4 orang atau 7,41%. Karena sebagian besar pegawai berada pada rentang usia produktif (30–40 tahun), maka sebagian besar telah menikah. Usia tersebut merupakan fase stabil dalam kehidupan karir.

Berdasarkan lama bekerja, hampir seluruh pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar telah bekerja selama lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 53 orang atau 98,15%, sedangkan hanya 1 orang atau 1,85% yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, dan tidak ada pegawai dengan masa kerja antara 2 hingga 3 tahun. Karena hasil tersebut menggambarkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga telah memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0,563	0,273	Valid
	2	0,583	0,273	Valid
	3	0,697	0,273	Valid
	4	0,664	0,273	Valid
	5	0,653	0,273	Valid
	6	0,725	0,273	Valid
	7	0,684	0,273	Valid
	8	0,361	0,273	Valid
Pengembangan Karir (X2)	1	0,635	0,273	Valid
	2	0,598	0,273	Valid
	3	0,717	0,273	Valid
	4	0,530	0,273	Valid
	5	0,630	0,273	Valid
	6	0,502	0,273	Valid
	7	0,550	0,273	Valid
	8	0,507	0,273	Valid
	1	0,595	0,273	Valid
	2	0,757	0,273	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	3	0,633	0,273	Valid
	4	0,319	0,273	Valid
	5	0,674	0,273	Valid
	6	0,644	0,273	Valid
	7	0,657	0,273	Valid
	8	0,588	0,273	Valid
	9	0,534	0,273	Valid
	10	0,709	0,273	Valid

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,273). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur variabel terkait pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,709	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,653	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yakni variabel pelatihan sebesar 0,709, variabel pengembangan karir sebesar 0,653 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konsep pengukuran dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, item pada masing-masing variabel dinyatakan dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai instrument pengukuran dalam penelitian ini.

Teknik Analisi Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Significance
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.697	3.119		.224	.824
	Pelatihan	.539	.147	.397	3.664	.001
	Pengembangan Karir	.662	.143	.502	4.628	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,697 + 0,539X_1 + 0,662X_2$$

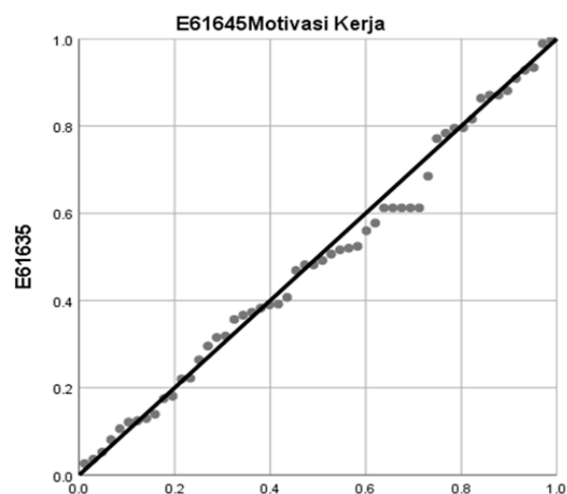
Nilai konstanta sebesar 0,697 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka motivasi kerja (Y) berada pada nilai dasar 0,697. Koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,539 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,539. Koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,662 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,662.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu cara yang digunakan untuk melakukan pengujian normalitas adalah melalui uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

ormal P-P Plot Regression Standardized Residual



Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 1. Uji Normalitas

Titik-titik (data residual) pada grafik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar berada sangat dekat atau mengikuti arah garis diagonal tersebut. Pola seperti ini menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja berdistribusi normal, dan asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu metode untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.697	3.119		.224	.824		
	Pelatihan	.539	.147	.397	3.664	.001	.532	1.881
	Pengembangan Karir	.662	.143	.502	4.628	.000	.532	1.881

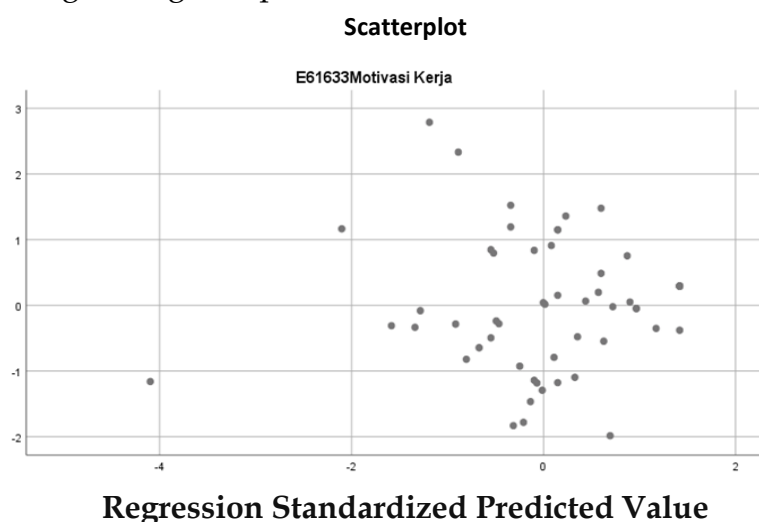
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis data dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) masing-masing sebesar 0,532, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,881. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah varians residual dalam model regresi berbeda antar pengamatan. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan mengamati grafik plot.



Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas atau ketidakseragaman yang signifikan dalam distribusi varian residual (titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Significance
1	(Constant)	.697	3.119		.224	.824
	X1	.539	.147	.397	3.664	.001
	X2	.662	.143	.502	4.628	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,01 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai t hitung 3,664 lebih besar dari t tabel 1,675 sehingga menunjukkan pengaruh yang diberikan positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan t hitung yaitu 4,628 lebih besar dari t tabel 1,675 sehingga menunjukkan pengaruh yang diberikan positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t pada kedua variabel independen, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 4,628 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) sebesar 3,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Motivasi Kerja dibandingkan dengan variabel Pelatihan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	1026.112	2	513.056	54.601	.000 ^b
	Residual	479.222	51	9.397		
	Total	1505.333	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (constant) X2, X1...

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 54.601 lebih besar dari F tabel 3,18 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik. Dengan kata lain, variabel independent Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan (Bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Motivasi Kerja.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.669	3.06537

a. Predictors: (constant) X2, X1...

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai R Square sebesar 0,682 menunjukkan bahwa sekitar 68,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen adalah sebesar 68,2%, sementara sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar.
3. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar.

Ucapan Terimakasih

Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Karta Jayadi, M.Sn. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar, serta Prof. Dr. H. Basri Bado, S.Pd., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dr. Anwar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, beserta seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan dukungan selama masa perkuliahan.

Penghargaan yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing I saya yang dengan sabar dan tulus telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Ibu Rezky Amalia Hamka, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II saya atas segala semangat, masukan, dan saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si. selaku dosen penguji I saya serta Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., S.E., M.M. selaku dosen penguji II saya atas segala arahan dan masukannya selama proses penyelesaian studi.

Ucapan terima kasih kepada Bapak Kepala Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar beserta seluruh jajaran pegawai yang telah memberikan izin dan bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses penelitian. Penulis turut menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada keluarga tercinta, terutama kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, keteguhan hati, serta dukungan yang tiada henti. Segala semangat dan pengorbanan yang diberikan menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada saudara dan sahabat penulis yang telah memberikan dorongan berarti selama proses penyusunan skripsi. Selain itu, penulis mengucapkan apresiasi kepada sahabat-sahabat dan rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan moral, kebersamaan, serta bantuan dalam berbagai tahap penelitian maupun penulisan skripsi ini. Penulis juga menghargai kontribusi dari berbagai pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, penulis menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran, serta kemampuan untuk tetap bertahan dalam melalui proses yang panjang ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan berkontribusi secara positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Referensi

- Arsyad, R. M. F. K., Ikhwan HS, & Sriekaningsih, A. (2024). Effect of Training and Career Development on the Performance: Role of Work Motivation as Mediating. *International Journal of Management and Business Applied*, 3(2), 145-164. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v3i2.1107>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. New York : Pearson Education., 2020.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maslow, H. A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Midwest Journal Press .
- Robbins, S. p, Judge, T., & JUDGE, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pearson.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.