

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI FUNGSIONAL BMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN

The influence of training and career development on the performance of functional employees of BMKG Region II, South Tangerang

Deti Pratiwi¹, Denny Erica², Dewi Retno Budiastuti³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi; Deti Pratiwi

Email: detipratiwi2206@gmail.com¹, denny.dea@bsi.ac.id², dewi.drb@bsi.ac.id³

Informasi Artikel:

Diterima 07, 14, 2025

Disetujui 07, 15, 2025

Diterbitkan 07, 17, 2025

Keywords:

Training,

Career Development,

Employee Performance

Kata kunci:

Pelatihan,

Pengembangan Karir,

Kinerja Pegawai

Fungsional

Abstract. As an archipelagic country prone to disasters, Indonesia desperately needs timely and reliable meteorological, climatological, and geophysical (MKG) data. BMKG is a government agency primarily responsible for providing MKG data, including observation, data processing, analysis, forecasting, and early warning. The performance and competence of BMKG functional employees are crucial to ensure the accuracy and reliability of the information produced. Based on the research results with a calculated t value of 3.225 higher than the t table of 2.018 and a significance value of 0.002 which is smaller than 0.05, the results of this t test indicate that training (X1) has a significant effect on the performance of functional employees, and career development (X2) also has a significant effect on employee performance, with a calculated t value of 2.372 higher than the t table of 2.018 and a significance value of 0.022 smaller than 0.05. Theoretically, this supports the hypothesis that good training and career development are proven to be positive and significantly increase employee productivity. It is concluded that increasing one's capacity through training and career development contributes to improving one's work results..

Abstrak. Sebagai negara kepulauan yang rawan bencana, Indonesia sangat membutuhkan data meteorologi, klimatologi, dan geofisika (MKG) yang tepat waktu dan dapat diandalkan. BMKG merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab utama dalam penyediaan data MKG, termasuk observasi, pengolahan data, analisis, prakiraan, dan peringatan dini. Kinerja dan kompetensi pegawai fungsional BMKG sangat penting untuk menjamin keakuratan dan keandalan informasi yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian dengan nilai t hitung sebesar 3,225 lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fungsional, dan pengembangan karir (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,372 lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05. Secara teoritis, hal ini mendukung hipotesis bahwa pelatihan dan pengembangan karier yang baik dan terbukti positif serta signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Maka disimpulkan bahwa peningkatan kapasitas diri melalui pelatihan dan pengembangan karier berkontribusi pada peningkatan hasil kerja seseorang.

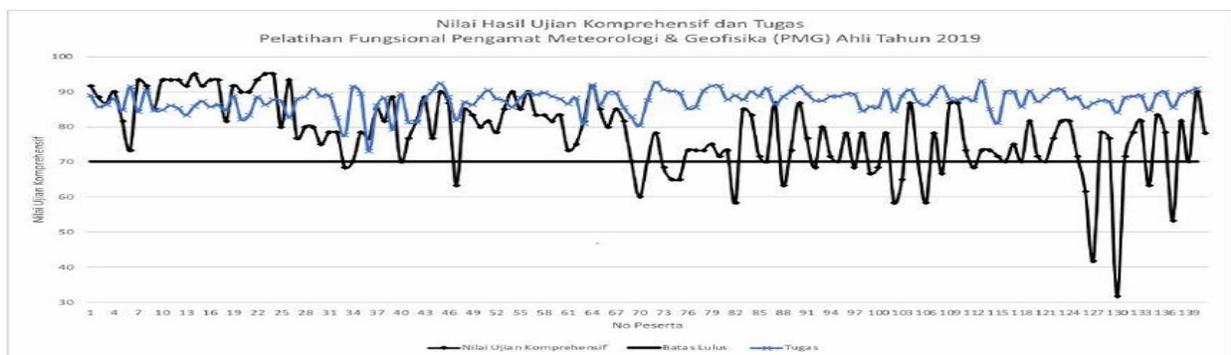
PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara kepulauan dan terletak pada kawasan rawan bencana, yang memiliki kebutuhan yang kuat dan besar mengenai informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang tepat dan akurat dalam waktu yang sesuai. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2009, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), berperan sebagai lembaga pemerintah utama yang bertanggung jawab dalam penyediaan informasi. Pegawai fungsional BMKG menjadi garda terdepan dalam operalisasi tugas-tugas lembaga yang terlibat dalam kegiatan inti pengamatan parameter meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Kompetensi dan kinerja karyawan fungsional memiliki dampak langsung terhadap kualitas dan keandalan informasi yang di hasilkan oleh BMKG.

Keterlambatan dalam penyediaan informasi yang akurat akan berakibat fatal terhadap jumlah korban jiwa dan kerugian material akibat bencana alam. BMKG secara signifikan berkontribusi untuk meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat terhadap respon darurat perencanaan pembangunan yang lebih tangguh terhadap resiko bencana dan dampak perubahan iklim. Adanya tenaga kerja yang kompeten di BMKG pada keahlian khusus dalam pengumpulan data yang akurat dan analisis yang mendalam dan permodelan teknologi yang berkembang pesat dan canggih dalam teknik prakiraan yang handal.

Keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas tersebut Sangat bergantung pada kualitas kompetensi sumber daya manusia. (SDM), terutama para pejabat fungsional (JF). BMKG menyediakan berbagai program pelatihan di bidang meteorologi dan klimatologi dalam meningkatkan keahlian pegawai fungsional yang sudah dijabarkan dalam learning managemet sistem (LMS) BMKG.

Gambar 2 Hasil Nilai Ujian Komprehensif dan Tugas



Sumber: (Tarmana & Widodo, 2020)

Peserta memperoleh nilai ujian komprehensif yang lebih tinggi dari ambang batas kelulusan minimal ketentuan pelaksanaan pelatihan (70,01). Berdasarkan hasil perhitungan, 76% Pelatihan ini memastikan staf dapat menggunakan alat dan metodologi baru secara efektif. Kemampuan analisis kritis, penilaian resiko dan bekerja dibawah tekanan. Adaptasi terhadap perkembangan iptek (ilmu dan teknologi dibidang M/K/G berkembang pesat. SDM yang kompeten juga mampu memiliki keinginan dan kemampuan untuk terus belajar (*continuous learning*).

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan hasil Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut (Agrasadya et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan adanya dampak yang mempengaruhi simultan antara variabel X1 Pelatihan dan variabel X2 Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sedangkan penelitian menurut (Manoppo et al., 2021) menemukan hasil penelitian Pelatihan tidak memiliki pengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan bersamaan dengan variabel Pengembangan karir dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil menunjukkan variabel-variabel bergantung dengan karakteristik pada suatu Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode penelitian ini memungkinkan penemuan dan pengujian kebenaran melalui teknik ilmiah dan permasalahan penelitian yang membutuhkan pengukuran sesuai dengan variabel dan objek yang di teliti untuk dapat menghasilkan keputusan dan kesimpulan. Tujuan untuk mendapatkan hasil pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan, berjumlah 80 orang.

Sampel yang digunakan menggunakan Teori Slovin untuk menghitung jumlah sampel dalam penelitian ini. ukuran sampel ketika terdapat 80 karyawan dalam populasi dengan margin of error 10% dengan rumus

$$n = N/(1+N (e)^2)$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Jumlah Populasi

e : Margin of error

Didalam penelitian ini jumlah n = 80 (jumlah karyawan) dan e = 0,1 (Margin of error 10%).

Maka bentuk perhitungan sampel ke dalam rumus menggunakan teori slovin.

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2}$$

Tujuan penulis adalah untuk mengurangi jumlah responden tanpa mengorbankan keakuratan. Hasil dari perhitungan sampel adalah 44,44 yang dibulatkan menjadi 45 orang. Pada perhitungan di atas, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat kesalahan sebesar 10%.

Variabel bebas menurut (Sugiyono, 2020) variabel yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi dan memodifikasi variabel terikat. dalam penelitian ini adalah yang dimaksud adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2).

1. Pelatihan merupakan sebuah proses yang tersusun secara Mengubah kebiasaan kerja karyawan secara metodis untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses peningkatan pengetahuan, keahlian, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnis menjadi fokus utama pelatihan ini menurut wahyuningsi (2019) Pada (Willson & Hikmah, 2020).

2. Pengembangan karir menurut (Enggowa et al., 2023), merupakan kemampuan kerja atau aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan suatu individu dalam proses peningkatan pencapaian karir yang diinginkan. Sebagai salah satu aktivitas kepegawaian atau manajemen sumber daya untuk membantu para pegawai dapat perencanaan karir untuk masa depan di sebuah organisasi.

Variabel dependen Menurut Ratna Wijayanti dkk pada (Marliana Susianti, 2024), variabel dependen merupakan variabel yang biasa dikenal sebagai suatu variabel endogen atau konsekuen menjadi pusat perhatian terhadap variabel yang menjadi masalah dan tujuan penelitian. Yang dimaksud adalah variabel kinerja (Y).

1. Kinerja merupakan pegawai mampu memberikan kontribusi kepada suatu organisasi yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun kelompok perlu menjadi fokus yang bermanfaat dalam usaha untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi.

Prosedur pengumpulan menggunakan Skala Likert untuk menguji sikap, keyakinan, dan persepsi masyarakat terhadap fenomena sosial. Skala Likert dapat digunakan untuk menjelaskan dan menghubungkan faktor-faktor yang akan diukur dengan indikasinya.

Melakukan pengumpulan data dengan kuesioner berdasarkan responden studi yang telah diidentifikasi sebelumnya untuk mengumpulkan data. Kuesioner ini diberikan kepada responden secara langsung. Yang diberikan kepada pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan tanggapan para pegawai yang langsung berhubungan dengan penelitian.

Sumber data yang sudah terkumpul lengkap dan selanjutnya akan dianalisa menggunakan teknik statistik menggunakan bantuan SPSS. Dengan melakukan analisis uji kualitas data untuk mengelolah kebenaran tersebut (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi klasik (uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji T, uji F, uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas di lakukan peneliti pada penelitian agar menentukan apakah kuesioner sebagai alat ukur penelitian layak digunakan dalam mengumpulkan data dari responden. Maka dapat dikatakan jika nilai rhitung > rtabel adalah valid, tetapi tidak valid jika $R_{hitung} < R_{tabel}$.

Rumus $R_{tabel} = df = N - 2$, Jika $N = 45 - 2 = 43$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka 0,294 merupakan R_{tabel} yang digunakan.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.620	0.294	Valid
X1.2	0.532	0.294	Valid
X1.3	0.768	0.294	Valid
X1.4	0.767	0.294	Valid
X1.5	0.737	0.294	Valid
X1.6	0.349	0.294	Valid
X1.7	0.476	0.294	Valid
X1.8	0.502	0.294	Valid
X1.9	0.768	0.294	Valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.640	0.294	Valid
X2.2	0.600	0.294	Valid
X2.3	0.657	0.294	Valid
X2.4	0.512	0.294	Valid
X2.5	0.590	0.294	Valid
X2.6	0.442	0.294	Valid
X2.7	0.396	0.294	Valid
X2.8	0.318	0.294	Valid
X2.9	0.450	0.294	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y.1	0.316	0.294	Valid
Y.2	0.749	0.294	Valid
Y.3	0.659	0.294	Valid
Y.4	0.767	0.294	Valid
Y.5	0.844	0.294	Valid
Y.6	0.763	0.294	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,294). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner tersebut sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
Pelatihan	0.785		Reliabel
Pengembangan Karir	0.655	> 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.791		Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan dianggap dapat dipercaya karena skor alpha Cronbach-nya melebihi 0,60 (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). dapat disimpulkan bahwa hasil masing-masing para variabel sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki Cronbach's Alpha yaitu $0,785 \geq 0,60$. Maka dinyatakan reliable.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki croncbach's Alpha yaitu $0,655 \geq 0,60$. Maka dinyatakan reliable.
3. Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki croncbach's Alpha yaitu $0,791 \geq 0,60$. Maka dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98984232
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.074
	Negative	-.116

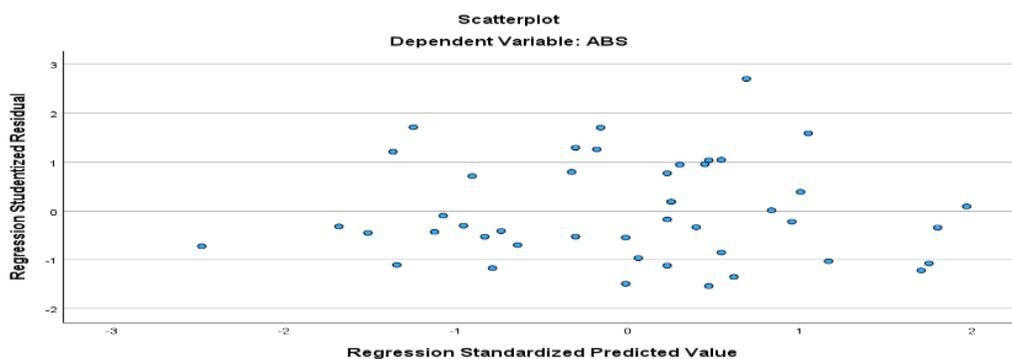
Test Statistic	.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.156

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil output di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,156 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Kriteria untuk menyatakan bahwa data terdistribusi normal adalah jika nilai sig lebih besar dari 0,05, dan data yang tepat untuk penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4 Uji heterokedastisitas menggunakan grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil output uji heterokedastisitas dengan scatter plot maka disimpulkan titik-titik data yang mempresentasikan hubungan antara lain terlihat menyebar secara acak dan tidak mengikuti pola tertentu yang teratur dalam distribusi data.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.786	3.311		.539	.593			
Pelatihan	.355	.110	.455	3.225	.002	.576	1.735	

Pengembangan Karir	.257	.109	.335	2.372	.022	.576	1.735
--------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Dari tabel berikut ini terlihat bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) yang merupakan variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih tinggi dari 0,1, dengan pelatihan memiliki nilai 0,576 dan pengembangan karier memiliki nilai 0,576. Lebih jauh, kedua variabel tersebut memiliki *Variance Inflation Factors (VIF)* kurang dari 10 pelatihan sebesar 1,735 dan pertumbuhan pekerjaan sebesar 1,735. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas dalam penelitian ini.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.786	3.311		.539	.593
	Pelatihan	.355	.110	.455	3.225	.002
	Pengembangan Karir	.257	.109	.335	2.372	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier berganda berikut ini diperoleh dari hasil analisis di atas:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

$$Y = 1.786 + 0.355 X_1 + 0.257 X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- X1 : Pelatihan
- X2 : Pengembangan Karir
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

Berikut ini adalah deskripsi persamaan regresi:

1. Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,786 jika pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) sama dengan nol, sesuai dengan nilai konstanta 1,786.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh nilai koefisien pelatihan variabel pelatihan sebesar 0.355 artinya peningkatan 1 unit pelatihan akan berdampak sebesar 0.355 terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel pengembangan karier, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien pengembangan karier sebesar 0.257 artinya setiap peningkatan satu unit pengembangan karier akan berdampak pada kinerja karyawan. kenaikan 1 satuan pengembangan karir maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.257.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.786	3.311		.539	.593
Pelatihan	.355	.110	.455	3.225	.002
Pengembangan Karir	.257	.109	.335	2.372	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Peneliti 2025

1. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa pelatihan (X1) dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t tabel sebesar 2,018 yang menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,225 > 2,018$). Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis 1 terdukung karena H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan karier (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan taraf signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,372 > 2,018$) yang ditunjukkan dengan nilai t tabel sebesar 2,018. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 didukung karena H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186.983	2	93.492	22.539	.000 ^b
Residual	174.217	42	4.148		
Total	361.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Berikut ini adalah tabel statistik yang menampilkan $F_{tabel} = F = n - k = 45 - 2 = 43$ Maka hasil dari nilai F tabel yaitu 3,21

Dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hasil uji hitung F seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah 22,539 yang lebih tinggi dari tabel F sebesar 3,21. Dengan demikian, teori ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan karier (X2) dan pelatihan (X1) keduanya berdampak pada kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.495	2.03667

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi (R) ditetapkan sebesar 0,719 berdasarkan hasil uji R yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh sebesar 71,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 28,1% merupakan faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dapat ditarik dari data penelitian, hasil analisis, dan pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa penelitian ini valid dan reliabel. Penelitian ini memiliki 24 indikator variabel yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi suatu penelitian terhadap masing-masing variabel. Sebanyak 24 variabel dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dianggap valid, sedangkan 24 variabel yang secara parsial menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach Alpha $>$ dari nilai R_{tabel} dapat dikatakan reliabel.
2. Kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pelatihan.
3. Pengembangan karir juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.
4. Pelatihan dan pengembangan karir sama-sama meningkatkan kinerja pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan.

SARAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Berikut dibawah ini hasil dari penelitian yang dilakuka peneliti dalam memberikan saran :

1. Harapan peneliti dimasa mendatang penelitian ini sebagai refrensi dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam. Diperlukan modifikasi pada variabel bebas dengan baik dengan menambahkan variabel baru dengan melakukan perubahan agar dapat meningkatkan objektivitas dan variasi yang beragam dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agrasadya, Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237–1247.

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Dessler, G. (n.d.). A Framework for Human Resource Management. *Pearson/Prentice Hall*, 2009.
- Elisabeth, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul E*. 5(September), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29–39.
- Hidayat, R. (2024). *Pengembangan Kompetensi ASN Agar Siap Menghadapi Tantangan Di Era Modern Dan Digital*. Badan Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika. <https://www.bmkg.go.id/>
- Hidayawati, P. A., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 348–356.
- Hildawati. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa*.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., & Harnum, A. F. (2019). *PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial*.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Maharani, N., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). Lingkungan Kerja Sosial Dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 15.

<https://doi.org/10.17509/strategic.v17i1.17532>

- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Marliana Susianti, O. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9, 18.
- Pendidikan, P., & Pelatihan, D. (2023). *Media Edukasi dan Informasi Kediklatan BMKG*. <https://bit.ly/DAFTAR-TULISAN->
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saragih, R. D. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Produk Jamur Tiram Di Perusahaan Jati Nikmat (Jaka Makmur) Kota Semarang. *Jurnal Agristan*, 4(1), 44–59. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i1.3929>
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutono, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1648>
- Tarmana, D., & Widodo, W. (2020). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Fungsional PMG Ahli Secara Online. *Jurnal Widya Climago*, 2(1), 1–11. <https://e-journal.pusdiklat.bmkg.go.id/index.php/climago/article/view/1%0Ahttps://e-journal.pusdiklat.bmkg.go.id/index.php/climago/article/download/1/1>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yusuf, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

Judul Artikel: *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Fungsional Pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan*

Jurnal Publisitas, 6(2), 70–79.

[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2066550&val=18078&title=Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2066550&val=18078&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20dan%20Komitmen%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Badan%20Promosi%20dan%20Perizinan%20Penanaman%20Modal%20Daerah%20Provinsi%20Sumatera%20Selatan)

