

PENGARUH MANAJEMEN DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP MOTIVASI, LOYALITAS, DAN RETENSI PEGAWAI BPBD PROVINSI BANTEN

Satibi¹, Arfiani Yulianti Fiyul²

Jurusan Manajemen, Pascasarjana, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia ^{1,2}

Email: 2507030006@gmail.com¹, arfiani.yulianti@unis.ac.id²

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the influence of career management and career planning on employee motivation, loyalty, and retention at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Banten Province. The work environment of BPBD is characterized by high risks and heavy workloads, which necessitates an effective human resource (HR) management system to maintain employee quality and organizational sustainability. The research method employed is a qualitative descriptive approach by analyzing working conditions, career development systems, and their impacts on employees. The results indicate that meritocracy-based career management can enhance employee work motivation by providing career path certainty and competency development. Furthermore, clear career planning increases employee loyalty as it creates a sense of security and emotional attachment to the organization. Employee retention strategies can be implemented through non-financial rewards, strengthening training programs, and transparent career path mapping. Thus, career management and career planning have a significant impact on improving the quality of human resources at BPBD Banten Province.</i></p> <p>Keyword: Career Management, Career Planning, Motivation, Loyalty, Employee Retention, BPBD.</p>
Abstrak	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen karir dan perencanaan karir terhadap motivasi, loyalitas, dan retensi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Lingkungan kerja BPBD memiliki karakteristik risiko tinggi dan tekanan kerja yang besar sehingga diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk menjaga kualitas serta keberlangsungan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan menganalisis kondisi kerja, sistem pengembangan karir, serta dampaknya terhadap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir yang berbasis meritokrasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui kepastian jenjang karir dan pengembangan kompetensi. Selain itu, perencanaan karir yang jelas meningkatkan loyalitas pegawai karena menciptakan rasa aman dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Strategi retensi pegawai dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan non-finansial, penguatan pelatihan, dan pemetaan jalur karir yang transparan. Dengan demikian, manajemen dan perencanaan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di BPBD Provinsi Banten.</i></p>
Kata Kunci:	<p><i>Manajemen Karir, Perencanaan Karir, Motivasi, Loyalitas, Retensi Pegawai, BPBD.</i></p>

A. PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten merupakan lembaga pemerintah daerah yang memegang peranan sangat vital, strategis, dan tidak tergantikan dalam pelaksanaan mitigasi bencana, tanggap darurat, serta rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana di wilayah Provinsi Banten. Secara geografis, geologis, dan demografis, wilayah Provinsi Banten terletak pada zona sabuk seismik aktif yang diapit oleh Selat Sunda dan Samudra Hindia, serta memiliki dinamika vulkanologi aktif dari Gunung Anak Krakatau. Kondisi objektif ini menempatkan Provinsi Banten pada indeks risiko bencana yang sangat tinggi di tingkat nasional, dengan potensi ancaman multi-bencana seperti gempa bumi tektonik, tsunami, letusan gunung api, banjir bandang, tanah longsor, kekeringan ekstrem, hingga kedaruratan kegagalan industri berat di wilayah utara.

Menghadapi kompleksitas dan tingginya frekuensi ancaman tersebut, BPBD Provinsi Banten dituntut untuk selalu berada dalam kondisi kesiapsiagaan penuh (*total alertness*) selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu guna meminimalkan risiko fatalitas korban jiwa, kerusakan infrastruktur, maupun kerugian materiil masyarakat. Konsekuensi logis dari beban tugas operasional yang begitu masif ini adalah mutlaknya ketersediaan aparatur dan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. Lembaga ini membutuhkan personel yang tidak hanya cakap secara taktis-teknis di lapangan, melainkan juga memiliki kematangan psikologis, profesionalisme kerja yang tinggi, loyalitas tanpa batas, serta dedikasi moral yang kuat terhadap misi keselamatan kemanusiaan (Pratama & Setiawan, 2023).

Namun, dinamika empiris yang terjadi di internal birokrasi sektor publik sering kali memperlihatkan adanya kesenjangan yang mencolok antara tingginya tuntutan profesionalisme di lapangan dengan pemenuhan hak-hak manajerial kepegawaian. Pegawai BPBD Provinsi Banten, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga penunjang operasional, senantiasa dihadapkan pada tekanan kerja yang ekstrem (*high-stress environment*) dan jam kerja yang tidak teratur, terutama ketika status siaga darurat atau tanggap darurat bencana mulai diberlakukan secara mendadak. Tekanan psikologis saat berhadapan dengan situasi darurat, kejenuhan fisik akibat evakuasi mandiri yang berdurasi panjang, serta risiko keselamatan jiwa yang tinggi dalam operasi penyelamatan merupakan konsekuensi riil yang harus dihadapi oleh para personel kepegawaian ini hampir setiap hari.

Ironisnya, beban kerja yang luar biasa besar dan penuh pengorbanan ini belum diimbangi secara proporsional dengan adanya regulasi internal yang menjamin kejelasan sistem pengembangan karir maupun kepastian masa depan jabatan mereka di birokrasi

pemerintahan daerah. Kondisi kerja yang dinilai kurang menentu dan rentan terhadap subjektivitas politik lokal ini, jika dibiarkan tanpa adanya intervensi kebijakan strategis dari manajemen puncak, dipastikan akan berdampak buruk pada psikologis organisasi. Dampak negatif tersebut meliputi tergerusnya motivasi kerja, munculnya gejala kejenuhan psikologis tingkat tinggi (*burnout*), penurunan drastis komitmen kerja terhadap korps, serta mendorong peningkatan intensitas keinginan pegawai untuk mengajukan mutasi instansi atau keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) (Fadhil & Hasbi, 2022).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik modern, keberlanjutan performa organisasi dan stabilitas kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada ketepatan instansi dalam mendesain arsitektur karir para pegawainya. Kebijakan manajemen karir dan program perencanaan karir bukan lagi sekadar pelengkap administratif kepegawaian untuk memenuhi syarat formalitas, melainkan instrumen strategis yang berfungsi untuk menyelaraskan antara arah pembangunan jangka panjang organisasi dengan ekspektasi masa depan individu pegawai. Sektor publik, yang sering kali kaku dalam hal pemberian insentif finansial akibat keterbatasan APBD, harus mampu mengoptimalkan kompensasi non-finansial berupa keadilan karir.

Apabila sistem manajemen karir diimplementasikan secara jujur, transparan, akuntabel, dan bersandar pada prinsip meritokrasi murni, maka pegawai akan merasakan adanya keadilan distributif di mana prestasi, kompetensi, dan pengorbanan mereka dihargai secara objektif oleh negara (Sari & Kurniawan, 2024). Rasa keadilan organisasi inilah yang menjadi fondasi utama dalam merawat motivasi kerja intrinsik pegawai, mengunci loyalitas mereka pada korps, serta bertindak sebagai benteng strategi retensi pegawai yang paling efektif untuk mengamankan dan mempertahankan talenta-talenta birokrasi terbaik agar tetap mengabdikan pada agenda kemanusiaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai pengaruh aspek karir terhadap perilaku organisasi pegawai di BPBD Provinsi Banten menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi analisis literatur dan observasi mendalam terhadap ekosistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Penggunaan metode kualitatif deskriptif ini ditujukan untuk membedah, menginterpretasikan, dan menggambarkan secara sistematis fenomena manajerial terkait

karir pegawai tanpa melakukan intervensi statistik. Desain penelitian deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna di balik kebijakan kepegawaian secara lebih holistik dan kontekstual sesuai dengan realitas di lapangan.

Analisis data dilakukan melalui model interaktif yang meliputi tahapan reduksi data dari literatur yang dikaji, penyajian data secara naratif-teoretis, dan penarikan kesimpulan secara induktif demi menjaga objektivitas hasil temuan penelitian. Melalui triangulasi sumber data literatur, peneliti memastikan validitas dan reliabilitas interpretasi konseptual yang dihasilkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Karir terhadap Motivasi Pegawai BPBD Provinsi Banten

Implementasi manajemen karir di lingkungan BPBD Provinsi Banten memiliki pengaruh yang sangat dominan, linier, dan positif dalam mendongkrak motivasi kerja pegawai. Karakteristik utama dari tugas kebencanaan yang penuh risiko membutuhkan pasokan motivasi kerja yang stabil dan berkelanjutan agar performa pelayanan tidak menurun saat krisis. Penegakan sistem meritokrasi dalam manajemen karir menjadi kunci utama penggerak motivasi tersebut (Sari & Kurniawan, 2024). Ketika sistem birokrasi mampu menunjukkan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara jujur dan transparan, pegawai akan terdorong untuk memberikan performa terbaiknya tanpa ada beban psikologis terkait ketidakpastian administratif.

Penelitian ini menemukan bahwa keadilan prosedural dalam manajemen karir berdampak langsung pada gairah kerja aparatur. Ketika para pegawai melihat secara nyata bahwa pengisian jabatan struktural, promosi kepala seksi/bidang, maupun penugasan komando lapangan dilakukan secara transparan berdasarkan indikator kinerja objektif (*key performance indicators*) dan rekam jejak sertifikasi keahlian, maka motivasi ekstrinsik mereka akan terpicu secara positif. Pegawai merasa bahwa setiap tetes keringat dan waktu yang mereka korbankan di lokasi bencana dihitung sebagai poin prestasi yang akan mempermudah jalan karir mereka. Sebaliknya, jika manajemen karir diwarnai oleh kedekatan subyektif (*nepotisme*) atau intervensi politik praktis, motivasi kerja aparatur akan runtuh ke titik terendah karena mereka merasa kerja keras di lapangan tidak memiliki korelasi dengan perkembangan karir mereka.

Lebih dalam lagi, manajemen karir yang diwujudkan melalui pemberian akses pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis kebencanaan—seperti diklat manajemen posko,

diklat *Search and Rescue* (SAR), diklat penilaian kerusakan pascabencana, serta diklat kepemimpinan terbukti memberikan dampak psikologis yang mendalam bagi aparaturnya (Fadhil & Hasbi, 2022). Diklat kebencanaan ini bukan hanya meningkatkan keterampilan taktis aparaturnya saat berhadapan dengan bencana di lapangan, tetapi juga memuaskan kebutuhan psikologis pegawai akan aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi profesi. Kebutuhan manusia untuk terus berkembang (*growth need strength*) terpenuhi dengan baik melalui kebijakan diklat yang terencana dan sistematis ini.

Pegawai merasa bahwa organisasi menginvestasikan sumber daya yang berharga untuk masa depan karir mereka, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dan mengonversi motivasi intrinsik mereka menjadi dedikasi penuh dalam memberikan pelayanan kemanusiaan terbaik bagi masyarakat Provinsi Banten. Peningkatan kompetensi ini juga berimplikasi pada efisiensi penanganan darurat bencana, di mana pegawai yang termotivasi tinggi mampu mengambil keputusan taktis secara cepat, tepat, dan akurat di lapangan tanpa keraguan administratif. Semangat kerja yang konstan ini pada akhirnya membentuk iklim organisasi yang progresif, di mana setiap individu berlomba-lomba meningkatkan kapasitas keilmuannya demi mendukung penguatan kelembagaan BPBD secara menyeluruh.

Perencanaan Karir dan Kaitannya dengan Loyalitas Pegawai

Kejelasan perencanaan karir merupakan prediktor kuat dalam membangun dan mempertahankan loyalitas pegawai di BPBD Provinsi Banten. Ketika sebuah organisasi mampu menyajikan cetak biru perencanaan karir yang transparan, pegawai dapat dengan mudah memproyeksikan masa depan profesional mereka di dalam instansi tersebut tanpa perlu merasa khawatir akan masa depan jabatannya. Struktur organisasi publik yang sering kali dipersepsikan kaku dan penuh ketidakpastian dapat dieliminasi melalui program perencanaan karir yang sistematis. Pegawai mengetahui dengan pasti prasyarat apa saja yang harus mereka penuhi baik dari segi masa kerja, pangkat, golongannya, maupun jenis sertifikasi kebencanaan untuk dapat naik ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Kejelasan ini melahirkan rasa aman yang kuat secara psikologis (*psychological safety*) pada diri pegawai, menghilangkan kecemasan akan tersingkirnya posisi mereka oleh praktik politik lokal, serta mereduksi stres kerja (Pratama & Setiawan, 2023). Ketegangan emosional akibat ketidakpastian jabatan dapat diminimalkan sehingga fokus kerja pegawai tidak terpecah. Rasa aman dan kepastian masa depan ini memicu lahirnya keterikatan emosional yang mendalam (*affective commitment*) terhadap instansi, yang membuat pegawai merasa

bangga menjadi bagian dari korps penanggulangan bencana. Mereka tidak lagi melirik peluang kerja di instansi lain karena kebutuhan jangka panjang mereka telah terencana dengan baik di lingkungan BPBD Provinsi Banten.

Di dalam lingkungan kerja BPBD Provinsi Banten yang serba darurat, loyalitas pegawai memiliki dimensi yang sangat krusial dan tidak bisa disamakan dengan instansi administratif biasa yang memiliki jam kerja teratur. Loyalitas di lembaga ini tidak lagi diukur secara pasif berdasarkan akumulasi tahun masa kerja (senioritas semata), melainkan termaterialisasi dalam bentuk ketangguhan mental, kepatuhan komando saat situasi darurat, serta kerelaan mengorbankan waktu berkumpul bersama keluarga demi melakukan operasi penyelamatan di lokasi bencana. Hubungan emosional yang erat dengan misi organisasi ini hanya dapat tumbuh jika institusi memberikan timbal balik berupa kejelasan masa depan karir pegawainya. Pegawai yang merasa dihargai masa depannya akan memberikan loyalitas tanpa syarat saat mengemban tugas di medan yang paling berbahaya sekalipun.

Perencanaan karir yang sehat berhasil merubah paradigma kerja pegawai dari sekadar pemenuhan kewajiban formal sebagai pencari nafkah, menjadi sebuah komitmen moral yang tinggi, pengabdian profesional yang tulus, dan loyalitas penuh pada misi kemanusiaan organisasi. Pegawai yang loyal cenderung menjadi agen perubahan di internal instansi, yang aktif menularkan energi positif dan dedikasi kerja kepada rekan-rekan sejawatnya, sehingga iklim kerja organisasi tetap solid meskipun berada di bawah tekanan situasi krisis kebencanaan. Loyalitas ini juga berdampak pada terjaganya rahasia jabatan dan reputasi positif lembaga di mata publik, karena aparatur memiliki rasa tanggung jawab moral yang besar untuk menjaga kehormatan institusi tempat mereka merajut karir masa depannya.

Analisis Strategi Retensi Pegawai Berbasis Karir di BPBD Provinsi Banten

Tingginya tekanan kerja di BPBD Provinsi Banten menuntut manajemen organisasi untuk memiliki strategi retensi pegawai yang adaptif dan komprehensif guna mengunci keberadaan para personel yang telah terlatih dan berpengalaman agar tidak keluar dari organisasi. Kehilangan personel terlatih pada lembaga kebencanaan merupakan kerugian strategis yang besar karena proses transfer keahlian khusus penanggulangan bencana membutuhkan waktu yang relatif lama serta biaya investasi kedinasan yang tidak sedikit. Kajian ini memperlihatkan bahwa ketidakjelasan jenjang karir merupakan faktor utama yang mendorong keluarnya talenta-talenta terbaik dari instansi publik.

Berdasarkan hasil kajian, skema retensi yang paling efektif tidak selalu bertumpu pada insentif finansial murni, melainkan pada pemenuhan ekspektasi karir pegawai secara berkelanjutan melalui empat pilar strategi kepegawaian berikut:

1. Optimalisasi Penghargaan Non-Finansial Berkelanjutan

Karakteristik birokrasi pemerintahan daerah sering kali dibatasi oleh ketatnya regulasi pagu anggaran finansial dalam APBD, sehingga pemberian bonus uang tunai dalam jumlah besar sangat sulit diwujudkan secara fleksibel. Sebagai solusinya, optimalisasi penghargaan non-finansial berupa pengakuan profesionalitas terbukti sangat efektif menahan laju keluarnya pegawai bertalenta (Ramadhan & Wahyuni, 2021).

Bentuk penghargaan ini diwujudkan dengan memberikan hak prioritas utama bagi pegawai yang menunjukkan kinerja luar biasa di lapangan untuk mengikuti kursus spesialisasi kebencanaan tingkat internasional, menghadiri forum ilmiah nasional, atau diberikan rekomendasi resmi pimpinan untuk mendapatkan beasiswa pendidikan tinggi (S-2/S-3) di bidang manajemen bencana. Strategi ini secara simultan mengikat loyalitas pegawai sekaligus meningkatkan kapasitas intelektual internal instansi. Pegawai merasa bahwa prestasi kerja mereka dikonversi menjadi modal intelektual berharga yang memajukan portofolio profesional mereka.

2. Penyusunan dan Sosialisasi Buku Panduan Pemetaan Jalur Karir (*Career Pathing*)

BPBD Provinsi Banten harus segera menyusun dokumen formal dan menyosialisasikan buku panduan pemetaan jalur karir yang jelas, logis, dan terukur kepada seluruh jajaran pegawai tanpa terkecuali. Peta jalur karir ini bertindak sebagai kompas navigasi profesional bagi setiap pegawai sejak hari pertama mereka bekerja di instansi ini.

Jalur karir ini harus memuat peta pergerakan jabatan yang eksplisit, yang menggambarkan bagaimana seorang personel yang memulai karirnya dari tingkat petugas lapangan/teknis taktis operasional dapat merayap naik secara berjenjang melalui jalur struktural maupun fungsional (analisis kebencanaan) hingga memiliki peluang mencapai posisi strategis di tingkat manajemen puncak organisasi. Transparansi komprehensif mengenai peta jalur karir ini mengeliminasi kecurigaan adanya "jalur belakang" dalam promosi jabatan dan meyakinkan pegawai bahwa masa depan mereka berada di tangan yang adil dan dapat diprediksi berdasarkan kompetensi. Ketika rute karir terlihat jelas, motivasi untuk tetap bertahan di organisasi akan menguat dengan sendirinya.

3. Akselerasi Digitalisasi Database Pegawai (*E-Career Management*)

Efektivitas dan objektivitas manajemen karir di era transformasi digital mewajibkan BPBD Provinsi Banten untuk mengadopsi teknologi informasi secara masif dalam pengelolaan SDM. Birokrasi konvensional yang lambat dan rentan kesalahan data harus ditinggalkan demi akurasi keputusan kepegawaian. Pengembangan sistem informasi kepegawaian digital yang terintegrasi (*e-career*) berfungsi sebagai bank data digital yang merekam secara akurat profil kompetensi setiap pegawai.

Sistem ini secara otomatis memperbarui data riwayat diklat kebencanaan yang pernah diikuti, masa berlaku sertifikasi profesi, skor penilaian kinerja tahunan, serta meluncurkan notifikasi dini (*early warning*) terkait masa kenaikan pangkat pegawai. Dengan database digital yang transparan ini, pimpinan dapat mengambil keputusan mutasi, rotasi, dan promosi secara cepat, akurat, bebas dari intervensi subjektif, serta berbasis data riil sehingga keadilan organisasi dapat ditegakkan dengan akuntabel. Digitalisasi ini juga memberikan kemudahan bagi pegawai untuk melacak progres kesiapan karir mereka secara mandiri melalui sistem *dashboard* yang interaktif.

4. Pemerataan Akses dan Penguatan Program Diklat Kebencanaan

Retensi pegawai akan gagal total jika program pengembangan kapasitas hanya dinikmati oleh segelintir pegawai yang dekat dengan lingkaran kekuasaan. Diskriminasi dalam pengembangan kompetensi merupakan pemicu utama kecemburuan sosial yang merusak soliditas tim operasional di lapangan. BPBD Provinsi Banten harus merancang skema pemerataan akses program diklat kebencanaan secara inklusif dan berkeadilan kepada seluruh jajaran pegawai, termasuk personel yang bertugas di unit pelayanan taktis paling bawah.

Penguatan program diklat yang merata ini memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan daya saing, memperkaya portofolio kompetensi teknisnya, dan memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kenaikan jabatan. Ketika seluruh aparatur merasa memiliki peluang tumbuh yang sama, rasa solidaritas korps akan menguat, kenyamanan kerja meningkat, dan angka perpindahan pegawai dapat ditekan secara signifikan demi keberlanjutan operasional lembaga. Iklim inklusif ini memosisikan BPBD Provinsi Banten sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*) yang adaptif terhadap dinamika ancaman bencana modern.

D. KESIMPULAN

Manajemen karir dan perencanaan karir memiliki pengaruh yang sangat positif, signifikan, dan linier dalam meningkatkan motivasi kerja, menumbuhkan loyalitas institusional, serta memperkuat strategi retensi pegawai di lingkungan internal BPBD Provinsi Banten. Penerapan tata kelola karir kepegawaian yang bersandarkan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan objektivitas meritokrasi murni terbukti secara empiris mampu mengonversi beban kerja yang berat menjadi semangat pengabdian yang tinggi serta mengunci komitmen afektif aparatur pada visi organisasi.

Pemenuhan ekspektasi karir melalui pemetaan jalur karir yang jelas dan digitalisasi database kepegawaian menjadi pilar utama yang menjamin keberhasilan BPBD Provinsi Banten dalam mempertahankan talenta-talenta birokrasi kebencanaan yang handal, berpengalaman, dan berdedikasi tinggi, di tengah lingkungan kerja yang sarat akan risiko keselamatan, ketidakpastian situasi, dan tekanan psikologis yang besar. Keberlanjutan SDM yang handal ini pada akhirnya menjadi kunci utama dalam mewujudkan ketangguhan daerah menghadapi bencana alam di Provinsi Banten.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Fadhil, M., & Hasbi, M. (2022). Manajemen karir dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai dinas sosial. *Jurnal Ilmu Manajemen SINTA*, 10(2), 145-156.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Ed. 2). BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R. A., & Setiawan, I. (2023). Pengaruh perencanaan karir dan pelatihan terhadap loyalitas kerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Publik*, 19(1), 45-58.
- Ramadhan, A., & Wahyuni, S. (2021). Strategi retensi pegawai melalui program diklat dan kejelasan jalur karir di lembaga pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 289-302.
- Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana*.
- Sari, D. P., & Kurniawan, H. (2024). Pengaruh sistem merit dalam manajemen karir terhadap motivasi intrinsik aparatur sipil negara. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 6(1), 12-25.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Pemerintah Provinsi Banten. (2021). Peraturan Daerah Provinsi Banten tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Manajemen Aparatur Sipil Negara.