

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI BARAT

Muh Alif Rifqi^{*1}, Ridwan², Andi Widiawati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muhammadalifrifqi77@gmail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id,

³widiawati1972@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antarvariabel kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, Kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dan Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competency variables, career development and work environment on employee performance at the West Sulawesi Province Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs. This research uses quantitative research methods. The population in this research were all employees of the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs of West Sulawesi Province, totaling 72 people. The sampling technique uses saturated sampling so that the entire population is sampled. The analytical method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis.

The results of the research show that Competency has a partially positive and significant effect on employee performance at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in West Sulawesi Province. Career development has a partially positive and significant effect on employee performance at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in West Sulawesi Province. , The work environment has a partially positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs of West Sulawesi Province. Competence, career development and the work environment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs West Sulawesi Province and the competency variable that most dominantly influences employee performance at the Trade, Industry, Cooperatives and SMEs Department of West Sulawesi Province.

Keywords: Competency, Career Development, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

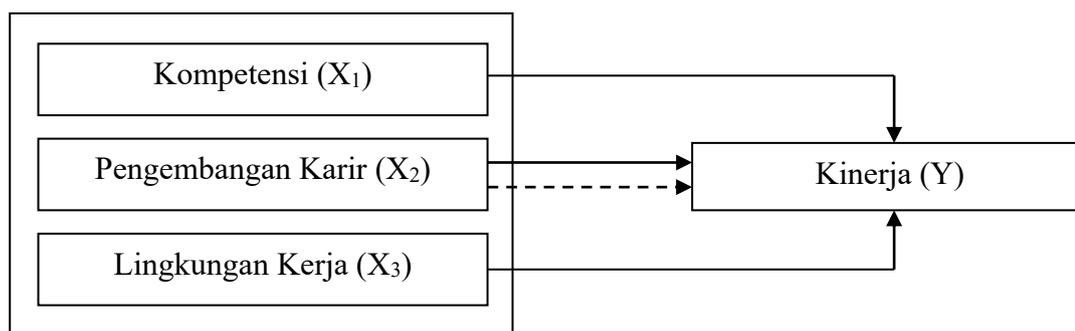
Sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting karena tanpa adanya manusia maka organisasi tidak akan bisa berjalan sehingga keberhasilan atau kemunduran organisasi sangat bergantung dari kemampuan dari sumber daya manusia dalam bekerja hingga memperoleh kinerja yang tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. Ansory dan Indrasari (2018) mengatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial”. Dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good govermance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien dan efektif tentu membutuhkan sumber daya manusia aparatur khususnya aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, memiliki kejujuran dan kompeten dalam bidangnya sehingga mampu memberikan kontribusinya berupa kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu dimana dengan memiliki kinerja yang baik merupakan keinginan setiap organisasi, apabila kinerja baik tercipta maka akan menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang harmonis sehingga tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Hal tersebut dibuktikan penelitian empiris Heri (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tanpa adanya kompetensi maka kinerja pegawai tidak akan dapat berjalan dengan efektif sesuai dengan yang diharapkan, kompetensi yang baik akan menghasilkan hasil positif yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain kompetensi, salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan penelitian empiris Nurani Magfirah Enggowa (2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu pengembangan karir juga sudah diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Pasal 21 Ayat 8 bahwa hak dan kewajiban pegawai/ASN adalah pengembangan diri yaitu pengembangan talenta dan karir dan atau pengembangan kompetensi. Pengembangan karir adalah kerangka kerja untuk membantu pegawai mengembangkan pengetahuan pribadi dan organisasi, keterampilan dan kemampuan melalui kesempatan seperti pelatihan, manajemen kinerja dan pengembangan, mentoring, perencanaan suksesi, identifikasi pegawai kunci, bantuan uang belajar dan pengembangan organisasi. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pasal 2 Ayat 1 bahwa Pengembangan karir adalah bagian dari manajemen karir Pegawai Negeri Sipil pada tingkat Instansi dan Nasional. Pengembangan karir bukan hanya menjadi tanggung jawab pegawai itu sendiri namun juga menjadi tanggung jawab organisasi dalam mendukung perencanaan karir pegawainya baik itu dengan menyediakan program pengembangan karir yang formal dan sesuai dengan kebutuhan organisasi sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 Ayat 1 dan 2 bahwa pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintahan

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja seseorang hal tersebut dibuktikan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga salah satu hak bagi pegawai/ASN sebagaimana menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 21 Ayat 8 bahwa hak dan kewajiban pegawai/ASN Pasal 21 Ayat 2 dan 7 yaitu komponen penghargaan dan pengakuan kepada pegawai ASN salah satunya adalah lingkungan kerja berupa fisik dan/atau non fisik Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang tidak dapat dipisahkan dari para pegawai dimana lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar pegawai seperti fasilitas kerja, penataan ruangan dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik itu hubungan kerja pegawai dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai.

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diperoleh informasi bahwa saat ini kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan khususnya dalam menjalankan tugas di masing-masing bidang seperti bidang perindustrian, perdagangan dan UMKM. Kemudian, saat ini sistem pengembangan karir belum sepenuhnya adil dimana masih terdapat pegawai yang mendapatkan promosi jabatan bukan karena prestasi kerjanya, selain itu selama tahun 2022-2023 telah diadakan pelatihan untuk pegawai seperti Bimbingan Teknis Pengenalan dan Fungsi bagi Pejabat Fungsional Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan, Pengembangan Kapasitas ASN, Workshop Permenpan RB No. 7 Tahun 2022 dan Penyusunan ANJAB ABK Pemprov Sulbar, Bimtek Kurasi, Bimtek Digitalisasi Produk UMKM dan sebagainya yang bermaksud untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidang pekerjaan yang diemban saat ini namun belum semua pegawai berkesempatan untuk ikut serta. Kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat belum sepenuhnya baik dilihat dari pemanfaatan waktu kerja pegawai yang belum maksimal. Selain itu, kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam pekerjaannya seperti hasil kerja laporan sering tidak tepat waktu, tidak diselesaikan dengan baik sehingga sering mendapatkan teguran dari atasan. Hal tersebut disinyalir dampak dari kurangnya kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaannya, kurangnya kesempatan pegawai mendapatkan pengembangan kompetensi dan karir melalui pelatihan khususnya bidang pekerjaan saat ini serta kurang memadainya lingkungan kerja saat ini hingga ketersediaan sarana yang kurang memadai. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Garis lurus —————> Hubungan secara parsial
 Garis putus - - - - -> Hubungan secara simultan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakannya melalui angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dalam suatu populasi (Fraenkel dalam Maidiana,2021).Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian akan dilakukan bulan Januari sampai dengan Februari 2024. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 72 orang yang merupakan pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif deskriptif untuk mengetahui nilai pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan alat analisis regresi linear berganda dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 24.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan dalam melihat sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur atau sah tidaknya kuesioner yang digunakan. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	Pernyataan 1	0,797	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,708	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,759	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,677	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,441	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,539	0,2319	Valid

Variabel	Item Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X_2)	Pernyataan 1	0,569	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,726	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,709	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,682	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,616	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,512	0,2319	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	Pernyataan 1	0,559	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,653	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,617	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,729	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,691	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,478	0,2319	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,596	0,2319	Valid
	Pernyataan 2	0,578	0,2319	Valid
	Pernyataan 3	0,646	0,2319	Valid
	Pernyataan 4	0,592	0,2319	Valid
	Pernyataan 5	0,671	0,2319	Valid
	Pernyataan 6	0,679	0,2319	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} variabel kompetensi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,2319 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau instrumen yang dipergunakan dengan kriteria pengujian membandingkan nilai *cronbach alpha* dengan standar reliabilitas 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,738	0,60	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X_2)	0,706	0,60	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,671	0,60	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,690	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompetensi (X_1) adalah 0,738, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel pengembangan karir (X_2) adalah 0,706, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,671, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,690. Dengan demikian, seluruh nilai *Cronbach Alpha* mulai dari variabel kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari standar reliabilitas 0,60 maka dapat disimpulkan jika seluruh variabel reliabel/konsisten.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini kinerja pegawai digunakan sebagai variabel dependen (Y) sedangkan variabel independen menggunakan kompetensi (X1), pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.097	3.779		2.142	.036
	Kompetensi	.316	.108	.314	2.924	.005
	Pengembangan Karir	.208	.088	.246	2.364	.021
	Lingkungan Kerja	.204	.095	.232	2.154	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diformulasikan ke dalam persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 8,097 + 0,316 X_1 + 0,208 X_2 + 0,204 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,097 yang berarti jika seluruh variabel bebas yaitu kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja diasumsikan nol, maka nilai dari kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 8,097.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,316, yang berarti jika kompetensi dinaikkan sebesar 1% sedangkan pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam keadaan tetap, maka akan menyebabkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat meningkat sebesar 0,316%.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,208, yang berarti jika pengembangan karir dinaikkan sebesar 1% sedangkan kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X3) dalam keadaan tetap, maka akan menyebabkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat meningkat sebesar 0,208%.

Berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan jika seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Analisis Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independe yaitu kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan hasil pengolahan data berikut:

- Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian,

Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi adalah 2,924 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

- b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir adalah 2,364 dan nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,154 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Nilai t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

- d. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai standardized coefficients beta variabel kompetensi sebesar 0,314, nilai standardized coefficients beta variabel pengembangan karir sebesar 0,246, nilai standardized coefficients beta variabel lingkungan kerja sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu 31,4%. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan jika variabel kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan jika seluruh variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sedangkan untuk variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.

Uji F (Simultan)

Analisis Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independe yaitu kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan

membandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.453	3	42.151	8.161	.000 ^b
	Residual	351.200	68	5.165		
	Total	477.653	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,161 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} 8,161 > F_{tabel} 2,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan jika variabel kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Diduga kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.232	2.273
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi				

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,265 atau 26,5% yang menjelaskan besarnya kontribusi pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya 73,5% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kedisiplinan dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,924 lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan jika semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah

kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin rendah pula kinerja yang mampu dihasilkan. Sebagaimana menurut Kasmir (2019) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, adalah kompetensi/kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada pelaksanaan sebuah pekerjaan dimana semakin baik kompetensi atau kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka orang tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar berdasarkan standar yang ditentukan. Pegawai yang kompeten merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam organisasi manapun maka dari itu masalah kompetensi sering dianggap sebagai kemampuan dalam pemenuhan sejumlah syarat kerja yang diperlukan karena berhubungan dengan kemajuan organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Joko Mulyono (2021) dan Fynce (2021) memperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai dan menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai mesti didukung dengan peningkatakan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja karena peningkatan kompetensi sangat dibutuhkan dalam mengantisipasi pola kerja yang berubah khususnya ke arah yang lebih modern dan digital berdasarkan era dan kondisi permasalahan publik serta mesti didukung dengan sarana dan prasaran serta lingkungan yang kondusif.

Hasil tabulasi data pada deskripsi variabel penelitian diperoleh jika pegawai merasa telah memiliki keterampilan dalam memberikan pembinaan dan pengembangan produksi bagi para pelaku industri meskipun masih banyak pegawai yang memilih netral namun dominan menjawab setuju dan sangat setuju. Kemudian, pegawai juga merasa jika memiliki keterampilan dalam hal perkoperasian dan memiliki keahlian dalam memberikan bimbingan teknis kepada para pelaku UMKM meskipun masih terdapat pegawai yang menjawab netral dan tidak setuju namun tidak terlalu signifikan. Selanjutnya, pegawai merasa mampu melakukan tugas pendampingan kepada para pelaku UMKM dan Koperasi dalam mengikuti setiap prosedur peraturan yang telah ditetapkan dominan menjawab setuju dan sangat setuju, kemudian pegawai bersikap tanggap dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi para pelaku UMKM dan Koperasi dominan pegawai menjawab setuju dan sangat setuju serta pegawai memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dominan pegawai menjawab setuju dan sangat setuju. Hal tersebut mengindikasikan jika kompetensi yang dimiliki pegawai sudah cukup baik karena telah memenuhi beberapa indikator dalam mengukur kompetensi seseorang yang dikemukakan oleh Wibowo (2018) yaitu, kompetensi/keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri, sifat, dan motif.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,364 lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan jika semakin baik pengembangan karir pegawai maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin sedikit dukungan organisasi terhadap pengembangan karir pegawai maka semakin rendah kinerja yang mampu dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian empiris yang

dilakukan oleh Nur Adillah (2023) dan Sultan (2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi dan kinerja pegawai. Dimana dengan adanya kesempatan pengembangan karir bagi pegawai berarti telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki hingga motivasi pegawai dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas dan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik akan lebih merasa percaya diri dan senang di tempat kerja, pegawai dapat bekerja lebih baik, menjalin hubungan dengan rekan kerja dengan baik, dan mampu memprioritaskan pekerjaan dan organisasi dengan baik.

Menurut Bokingo (2022), “Pengembangan karir merupakan proses dalam meningkatkan kemampuan kerja seseorang yang dicapai dalam upaya menggapai karir yang diinginkan, tujuannya adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang ada di organisasi baik saat ini maupun di masa yang akan datang”. Maka dari itu, dibutuhkan adanya sistem pengembangan karir yang baik serta mampu mendukung pegawai untuk menentukan kebutuhan karirnya dengan tujuan dari organisasi. Hasil tabulasi data jawaban responden diperoleh bahwa pegawai mendapatkan dukungan dari instansi dalam menyesuaikan kebutuhan karir, pegawai memperoleh kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, instansi memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai dalam mengembangkan karir, pegawai memperoleh informasi tentang kebutuhan karir, pegawai memperoleh promosi jabatan dari instansi serta pegawai ditempatkan dalam jabatan yang lebih tinggi karena prestasi yang dihasilkan. Tanggapan pegawai terhadap item-item pernyataan dominan setuju dan sangat setuju meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab netral dan tidak setuju sebagai bahan masukan bagi instansi dalam meningkatkan dukungannya terhadap pengembangan karir pegawainya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} 2,154 lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,1994 dan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan jika semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja yang mampu dihasilkan. Hal tersebut dibuktikan dari penelitian empiris yang dilakukan oleh Jemma (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan memberikan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai dan produktivitas kerja akan meningkat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Endang (2023), “Lingkungan kerja meliputi baik elemen fisik ataupun psikologis yang berpengaruh pada pengalaman kerja seseorang di tempat kerja”. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh bahwa dominan pegawai merasa sangat setuju jika penerangan yang ada di ruang kerja memadai, sirkulasi udara di ruang kerja dalam kondisi baik, ruangan kerja bebas dari suara bising sehingga dapat konsentrasi dalam bekerja, ruangan kerja

memiliki AC untuk meminimalisir bau tidak sedap, terdapat petugas keamanan dilingkungan kantor, hubungan kerja antar pegawai dan atasan harmonis. Dominan pegawai menjawab sangat setuju dan setuju meskipun masih ada yang menjawab netral dan kurang setuju. Lingkungan kerja Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat masih perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,161 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} 8,161 > F_{tabel} 2,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan jika kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik dukungan organisasi terhadap pengembangan karir setiap pegawai serta semakin nyaman dan memadai lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik mampu mendukung pencapaian kinerja yang tinggi hingga mewujudkan tujuan organisasi yang diinginkan. Sebagaimana menurut Kasmir (2019) beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, yaitu kompetensi dimana kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pada pelaksanaan sebuah pekerjaan dimana semakin baik kompetensi atau kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka orang tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar berdasarkan standar yang ditentukan, kemudian lingkungan kerja dimana keadaan atau suasana yang ada disekitar kantor misalnya kondisi ruang kerja, sarana atau fasilitas yang tersedia dan hubungan kerja yang terjalin dengan rekan kerja dalam organisasi.

Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai standardized coefficients beta variabel kompetensi sebesar 0,314, nilai standardized coefficients beta variabel pengembangan karir sebesar 0,246, nilai standardized coefficients beta variabel lingkungan kerja sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu 31,4%. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan jika variabel kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, diterima. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki keahlian atau kompeten maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik karena kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung dari kinerja dan kompetensi anggotanya maka dari itu dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan membutuhkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi karena kompetensi menurut Yusup (2021) adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerjanya yang superior dalam pekerjaannya". Orang yang

memiliki kompetensi akan mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan, mudah, cepat serta intuitif hingga jarang atau tidak pernah melakukan kesalahan menurut Thoha dalam Yusup (2021) “Kompetensi merupakan kapasitas yang ada dalam diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut dapat memenuhi apa saja yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan pada sebuah organisasi sehingga dapat memberikan hasil yang diharapkan”. Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian empiris Surtiani (2022) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan terkait peraturan kerja yang berlaku. Menurut Yuniarsih dalam Surtiani (2022), “Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kerja individu atau tim”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berikut sejumlah kesimpulan yang diperoleh setelah melewati sejumlah proses penelitian pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
4. Kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
5. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

SARAN

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh:

1. Disarankan kepada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat agar membina dengan baik pegawainya utamanya dalam meningkatkan keterampilan pada pembinaan dan pengembangan produksi bagi para pelaku industri.
2. Disarankan kepada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat agar lebih memperhatikan sistem pengembangan karir pegawai dimana memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan promosi jabatan
3. Disarankan kepada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat agar lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja yang ada karena pegawai masih merasa lingkungan kerja yang ada masih kurang nyaman dan memadai.

4. Disarankan kepada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat agar memperhatikan kinerja para pegawai sehingga pegawai dapat bekerja berdasarkan sasaran yang diinginkan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, N., Oktaviani, A. R., & Fatmasari, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Upt Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(3), Article 3.
- Andi, P. T. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2.
- Andi. J. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*. Vol. 3. No.1.
- Ansory, A. F., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Benjamin, B., dkk. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: ZAHR Publishing.
- Bokingo, A. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Grup.
- Djawad, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Thesis. Makassar: Stie Nobel Indonesia Makassar.
- Hardani., dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Mataram: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Heri. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Neo Politea Fisip Universitas Al-Ghifari*. Vol.1. No. 2.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Cetakan Kelima*. Riau:UR Press.
- Jamaluddin. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Polewali Mandar. Thesis. Makassar: Stie Nobel Indonesia.

- Jemma. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Kabupaten Barru. *Thesis*. Makassar: Stie Nobel Indonesia Makassar.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Khaeruman., dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Cetakan Pertama*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Metik, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. Madiun: UNIPMA PRESS.
- Mulyono, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Progress Administrasi Publik*. Vol.1, No. 2. E-ISSN 2777-0206.
- Ni, M. P. (2020). *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nurani, M. E. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. IX No. 2.
- Paramita., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widyagama Press.
- Priadana, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pascal Books.
- Ridhahani. (2020). Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula. *Thesis*. Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam negeri Antasari.
- Rivai, Z. V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Sultan. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamboang Dan Banggae Kabupaten Majene. *Thesis*. Makassar: Stie Nobel Indonesia Makassar.
- Supriadi, A., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jawa Tengah: CV Tahta Media Group.
- Surtiani, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Adminsitrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*. Vol. 5. No. 4.

Taqwin., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pres.

Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Cetakan Pertama*. Sumatera Selatan: CV. LD MEDIA.

Zahriyah, A. (2021). *Ekonometrika*. Jember: Mandala Press.