

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSITERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Azizah Waty<sup>1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Laode Amijaya Kamaluddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>azizahwaty@gmail.com, <sup>2</sup>syamsul.alam@gmail.com, <sup>3</sup>laodeamijaya@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang pada bulan Januari 2022. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung dan menggunakan sampel 75 Pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi. Variabel Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of career development, work motivation and competence on employee performance at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. This research approach uses survey research conducted at the Regional Secretariat of Enrekang Regency in January 2022. The data used in this study are primary data collected through a direct questionnaire survey and using a sample of 75 employees who work at the Enrekang Regency Regional Secretariat. Data analysis used multiple linear regression analysis to test hypotheses 1, 2, and 3. The results of the study using multiple linear regression analysis showed that all variables had a positive and significant effect on employee performance, namely career development, work motivation and competence. The variables of career development, work motivation and competence have a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:** Career development, work motivation, competence, and employee performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antarhasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Alam, 2016:2). Berhasil tidaknya kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Yulita (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi pemerintahan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang untuk merencanakan karir masa depan. Sehingga pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara optimal. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumberdaya manusia dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang di usahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Ambarwati (2018:5) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja harus dimiliki oleh pegawai agar dapat meningkatkan jabatan atau posisi dalam pekerjaan. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan lebih mudah untuk meningkatkan jabatan serta memiliki pengalaman yang lebih luas. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Motivasi kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya motivasi dari seorang pegawai maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut. Tetapi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang ini masih terdapat kekurangan. Dimana kekurangannya dapat dilihat dari pegawai yang selalu datang terlambat, kurangnya

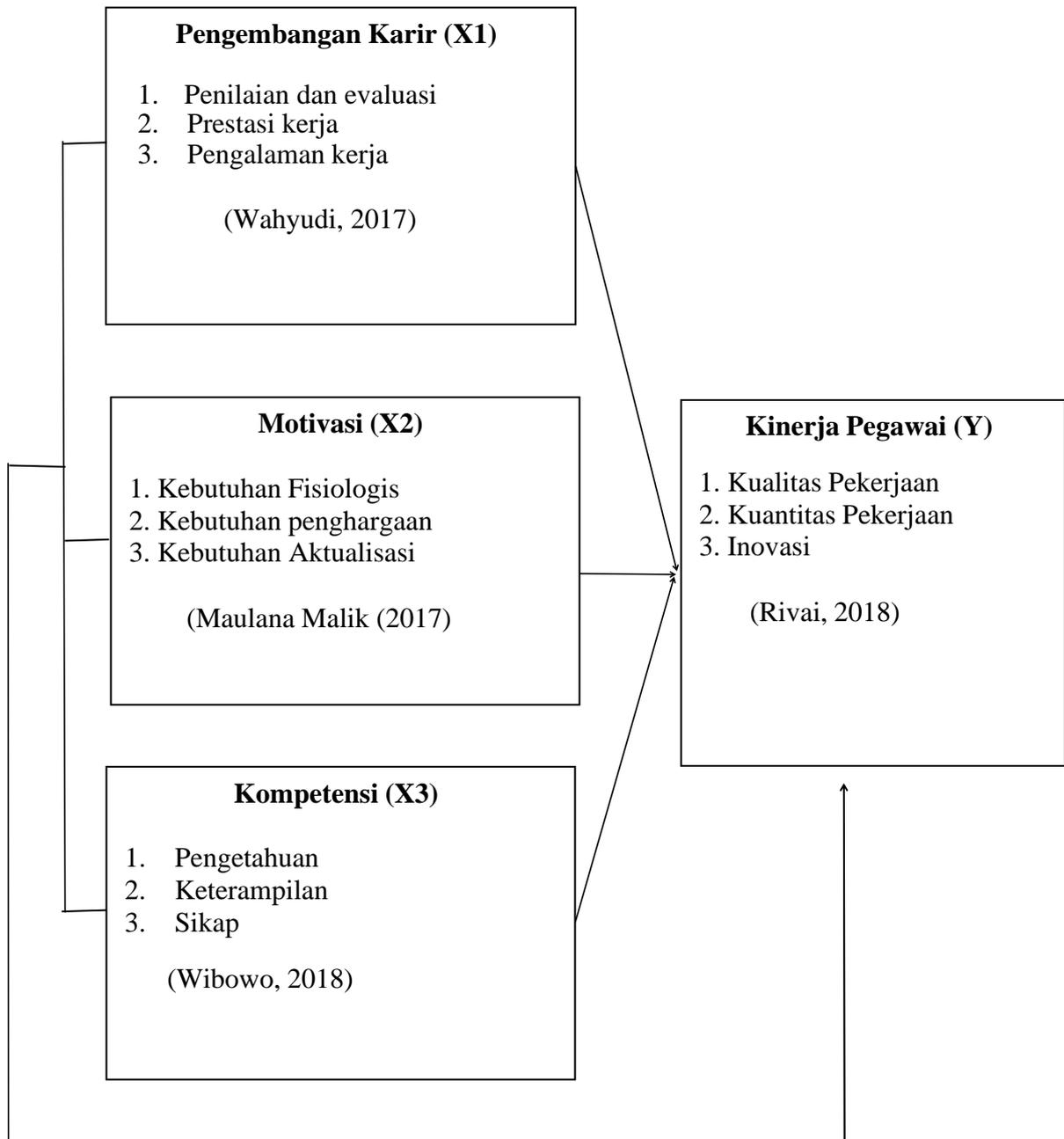
penghargaan yang diberikan oleh atasan, serta tidak memberikan pelayanan yang maksimal.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 14 Desember 2020 dengan 13 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang bahwa rendahnya pengembangan atau perencanaan karir seperti pegawai kurang semangat dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dan minimnya pengalaman kerja atau tingkat keterampilan, masih belum optimal yang disebabkan karena, tingkat pendidikan yang belum sesuai, Motivasi kurang sehingga menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai, kemudian menyebabkan menurunnya pengembangan karir pegawai karena kondisi pekerjaan belum memadai (kondisi wabah penyakit Covid-19 berdampak pada pegawai, untuk itu pegawai saling menjaga jarak dan mematuhi protokol kesehatan) dan tingkat kerja sama pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang kompak, serta penyelesaian tugas masih kurang semangat sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin rendah. Pengembangan Karir yang kurang kondusif serta tingkat kemampuan pegawai yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat pegawai menjadi kurang semangat terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak bersemangat untuk meningkatkan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi dalam bekerja secara individu maupun secara kelompok (bekerja sama), sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang
2. Diduga Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang
3. Diduga Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang

4. Diduga Pengembangan Karier, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
5. Diduga Variabel motivasi yang dominan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai Desember 2021. Sampel penelitian sebanyak 75 orang yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.368	4.704		2.842	.006
Pengembangan Karier (X1)	.333	.113	.289	2.955	.004
Motivasi (X2)	.463	.094	.478	4.937	.000
Kompetensi (X3)	.252	.125	.180	2.010	.048

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 13.368 B + 0,333 X1 + 0,463 X2 + 0,252 X3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,333 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,333.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,463 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,463.
- 3) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,252 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,252.

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

#### **1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1)**

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $t$  hitung sebesar 2,955 sementara  $t$  tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $75-1=74$  sebesar 1,670 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih besar dari 0,05, maka  $H_a$  diterima. Ini berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

#### **2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2)**

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi memiliki  $t$  hitung sebesar 4,937  $>$   $t$  tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.

#### **3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3)**

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi memiliki  $t$  hitung sebesar 2,010  $<$   $t$  tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 0,048 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

### **Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F

untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji F – Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.563	3	34.854	19.318	.000 <sup>b</sup>
Residual	128.103	71	1.804		
Total	232.667	74			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 19,318 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (19,318) lebih besar dari nilai F, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of theEstimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.426	1.343

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,670 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,60 - 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,670, hal ini berarti bahwa 67% yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi. Sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan pengaruh variabel bebas (Kompetensi, Motivasi dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), dapat dibuat

pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pada uji secara parsial yang pertama adalah pada variabel Pengembangan Karir dimana dari hasil analisis didapatkan nilai t-hitung sebesar 2,955 lebih besar dari t-tabel yaitu 1.670. Artinya Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Gayatri (2019) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai secara nyata. Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang. Berikut ini dikemukakan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan beberapa ahli. Menurut Kadarisman (2019:289) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Adapun disini pengembangan karir menurut Handoko (2018: 131) pengembangan karir merupakan upaya- upaya pribadi seorang Pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

Selanjutnya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Motivasi dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar 4.937 > t tabel 1.670. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mada dkk (2017) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Pegawai berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi Pegawai, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Pengujian yang dilakukan secara terpisah pada variabel Kompetensi Pegawai dari hasil analisis didapatkan t-hitung adalah sebesar 2.010 > t tabel 1.670. Artinya Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mada dkk (2017) dan Medianti (2018) yang menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai..

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Variabel Pengembangan karir, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Pengembangan Karir (X1) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,69. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Pengembangan Karir Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pada variabel Motivasi, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Motivasi (X2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,73. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai.
3. Pada variabel Kompetensi, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kompetensi (X3) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,72. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Kompetensi pada Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut terlihat pada pengujian regresi berganda yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 19,318 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (19,318) lebih besar dari nilai F, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarwati. 2018. Pengaruh kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kompetensi Pegawai PT. Karya Mitra Muda. Jurnal Manajemen, 2 1.
- Arifin, 2019. Analisis Tingkat Kepuasan Petani Terhadap Kinerja Pelayanan Penyuluh Pertanian (Studi Kasus di BP3K Kalibawang, Kab. Kulon Progo, DI Yogyakarta). Agric Ekstensia, 9 1, 50-59.
- Alam, Noer. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ariyanti I. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan disiplin terhadap kinerja padacv alam hijau sukabumi. Jurnal Ekonomak, 3 1, 25-31.
- Distyawaty. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Fachruddin, Kusuma. 2019. Pengaruh motivasi dan Pengembangan Karir terhadap

kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M.2018. Pengaruh perhatian orangtua dan kedisiplinan belajar terhadap prestasi belajar matematika siswa kelas X SMA Negeri 5 Padangsidempuan (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).

Handoko. 2018. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Harlie. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Jackson H & Mathis Robert L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.

Kuniardi, Kesuma, 2017, Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Pegawai PT. Karya Mitra Muda, Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Kadarisman, A. A. 2019. Pengaruh motivasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Hotel Muria Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Kuncoro, J. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin)

Larasati. 2018. Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Edisi Ke-8 Prehalindo.

Mangkunegara. 2019. Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik. Bandung: Alfabet. 2018.

Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moehariono.2017. Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Bandung: PKP2AILAN, 2017.

Maulana, Malik. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan.

Rafdan, Rahinnaya, Mirwan Surya Perdhana. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Ogan Ilir Sumatera Selatan

Rivai, Vehitzal, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.

Runtuuwu, 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hal. 81-89

Rosyidamawaty. 2018. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan Motivasi organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. Jurnal Economia, 11 2, 118-131.

Satori, Djaman. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen , 13-61 Pegawai Bank. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 1 2, 229-225.

Setiawan. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah 37 Kanjuruhan Malang.

Sugiono, R. L. 2018. Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Singarimbun. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Kedua, Jakarta: Prenadamedia Group.

Siagan, S. P. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara Simamora. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Publik Vol.11; No.02, 269-278

Sutrisno, Ratmanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, PT, Raja Grafindo, Jakarta.

Tohardi .2017. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Usman, J. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Banjarmasin (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin)

Veithzal, Stephen P . 2019. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Wahyudi. 2019. Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung (Doctoral dissertation, IAIN Metro).

Wibowo, A. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis , Vol. 3, No. 2, 12 - 25.

Yulita ,2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.