

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI*****THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE*****Harwin<sup>1</sup>**

Universitas Indonesia

Timur Makassar,

Indonesia<sup>1</sup>

email:

[harwin\\_0918097203@gmail.com](mailto:harwin_0918097203@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah. SDM merupakan salah satu penentu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dengan penekanan pada pencapaian hasil kerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Namun realita yang terjadi terkadang adanya kecenderungan pegawai mengabaikan dalam masalah kompetensi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa pola pikiran lainnya melakukan perbaikan cara kerja selalu dan terus menjadi lebih baik, kurang semangat kerjanya, rendahnya tanggungjawab moral dalam menjalankan roda pekerjaannya. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh kompetensi dan pengembangan karier pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kompetensi pegawai dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Pengembangan Karir; Kinerja.

**Abstract:** Human Resources (HR) has a very important role in an organization, both private and government agencies. HR is one of the determinants of the organization in achieving its goals. HR is part of a performance management system with an emphasis on achieving work results, both individual performance and organizational performance. However, the reality that occurs sometimes there is a tendency for employees to ignore the problem of work competence that they actually have, some employees only work solely to get income and without other mindsets to improve the way of working always and continue to be better, lack of enthusiasm for their work, low moral responsibility in carrying out the wheels of their work. Therefore, the purpose of this study was to determine and analyze the effect of the influence of competence and employee career development on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sinjai Regency. The type of research used in this research is quantitative research. Quantitative research method is research used to examine certain populations and samples, and data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical with the intention of testing the research hypothesis that has been determined by the researcher. The results showed that employee competence has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Competence; Career Development; Performance.

IJI Publication

p-ISSN: 2774-1907

e-ISSN: 2774-1915

Vol.5, No.2, pp. 170-176

Maret 2025

Unit Publikasi Ilmiah  
Intelektual Madani  
Indonesia**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah. SDM merupakan salah satu penentu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian SDM merupakan bagian dari suatu sistem organisasi, yang tentunya juga merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dengan penekanan pada pencapaian hasil kerja, baik

kinerja individu maupun kinerja organisasi. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan

mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai. Pimpinan organisasi dapat mengendalikan kinerja pegawai dengan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja. Penilaian terhadap kinerja tersebut lazim dilakukan secara periodik dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kemampuan pegawai dan juga sebagai dasar pertimbangan untuk membuat berbagai kebijakan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang berkaitan dengan kemampuannya

dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan faktor yang terdapat atau melekat dalam individu manusia sebagai potensi dasar yang mempengaruhinya dalam segala kegiatan yang dilakukan

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain, Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seseorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir

yang efektif. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan

Pengembangan karir itu adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan dan rencana untuk pengembangan diri dan potensi dari seorang pekerja. Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin pekerja dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan karier ini sangat diharapkan sekali oleh pekerja karena akan meningkatkan hak-hak yang lebih baik dan akan mendapatkan peningkatan materi maupun non materi.

Pengembangan karier yang berjalan dengan baik akan otomatis berdampak dengan perusahaan itu sendiri. Dengan Pengembangan karier, pegawai akan memiliki semangat untuk meningkatkan kemampuan, skill, dan kualitas pada diri dan memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengembangan karier pegawai bukan hanya tanggung jawab pegawai saja tetapi juga menjadi salah satu bagian dari tanggung jawab suatu organisasi dimana pegawai itu bekerja.

Ada beberapa permasalahan dalam pengembangan karier ditemukan beberapa pegawai tidak mengetahui secara jelas tentang syarat pengembangan karir yang berlaku di suatu organisasi atau instansi, terdapat pula ada beberapa pegawai yang berupaya mengikuti seminar pelatihan dengan mengikuti seminar yang sesuai dengan bidang pekerjaannya namun belum ada juga keterangan untuk mendapatkan promosi jabatan. Apabila permasalahan ini tidak diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Terkait dengan kompetensi dan pengembangan karir pegawai sangat memberikan dampak dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena

itu, sangat penting untuk memperhatikan dan mengupayakan peningkatan kompetensi pegawai dan pengembangan karir bagi para pegawai.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang berkomitmen meningkatkan kompetensi dan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan karirnya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai atau biasa disebut Disdukcapil Kabupaten Sinjai. Selama ini, pihak pemerintah daerah telah melakukan berbagai upaya dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk meningkatkan kompetensinya atau kemampuannya sehingga pegawai dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang semakin baik dari yang sebelumnya serta memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk bisa mengembangkan karir kepegawaiannya menjadi lebih baik lagi dari apa yang mereka dapatkan saat ini.

Namun realita yang terjadi terkadang adanya kecenderungan pegawai mengabaikan dalam masalah kompetensi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagian pegawai hanya bekerja semata untuk mendapatkan penghasilan saja dan tanpa pola pikiran lainnya melakukan perbaikan cara kerja selalu dan terus menjadi lebih baik, kurang semangat kerjanya, rendahnya tanggungjawab moral dalam menjalankan roda pekerjaannya dan kurang sensitifitas berfikir memajukan OPD Disdukcapil menjadi optimal.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis datanya bersifat kauntitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai yang terletak di Sulawesi selatan.

## HASIL DAN DISKUSI

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sulistyani mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja.

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja pegawai juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual: Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Faktor Situasional, yakni:
  - a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sitem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis regresi pada penelitian ini dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,592 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Hal menjelaskan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai.

Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. pegawai memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam

sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi. Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan otomatis akan memberikan kemudahan bagi semua pihak untuk menghasilkan kinerja yang senakin optimal apabila ditunjang dengan berbagai fasilitas serta sarana dan prasarana yang memadai dan dimanfaatkan dengan baik guna tercapainya tujuan organisasi yang lebih optimal.

Kompetensi adalah salah satu prinsip dari organisasi atau dengan perkataan lain sebagai jalan untuk mencapai suatu kondisi yang diinginkan. Tujuan organisasi yang telah ditetapkan adalah suatu kondisi yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi. Jelaslah bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai dalam menunjang kinerja, dalam suatu organisasi yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung kepada kompetensi atau kemampuan yang dimiliki para pegawainya guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Karir seseorang merupakan hasil dari pengembangan dari orang tersebut dalam suatu organisasi. Banyak orang berpendapat bahwa karir seseorang adalah “garis tangan” atau nasib, oleh sebab itu tidak perlu merencanakan karirnya. Kata orang barat karier adalah “*a metter of luck atau good will*”. Pendapat tersebut memang kadang-kadang

ada benarnya, meskipun tidak sepenuhnya benar. Banyak orang yang sejak muda telah mempunyai cita-cita dan telah merencanakan kariernya sedini mungkin, namun karier yang diimpikan tersebut tidak pernah tercapai. Sebaliknya banyak orangpula tidak pernah memimpikan suatu jabatan atau karir tertentu, tetapi tiba-tiba memperoleh jabatan tersebut apabila karier itu suatu garis tangan atau nasib, maka dengan sendirinya tidak perlu adanya perencanaan karier.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis regresi pada penelitian ini dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2.415 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Hal menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai. Semakin baik kesempatan yang diberikan dalam pengembangan karir pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh atma Negara dkk (2014) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah kalimantan Utara sektor pembangkit Mahakam samarinda.

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta

pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka mengembangkan potensi pegawai untuk bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha tujuan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan organisasi, tentu tujuannya penting dalam pengembangan karir ini erat hubungannya dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan kreativitas pegawai.

Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi, melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai sendiri perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Organisasi yang memiliki model sistematis dalam pengembangan karir, maka pegawainya akan memiliki kinerja yang baik. Pegawai harus dilatih dan dikembangkan pada area tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau belajar keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai memiliki kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya

dengan baik. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal menjelaskan bahwa adanya pengembangan karir yang dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sinjai.

## REFERENSI

- Abdul Wahid, Mohammad Labbib, (2005). *Kejahatan Mayantara (Cyber crime)*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar, Moch Idochi. 2017. *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Angkasa.
- Atma Negara, dkk. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.
- Aulia, V., & Trianasari, N. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyuwali Spa'N Resort Lovina*. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.2957>
- Hakim, Rahmat, Budi. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta: Aswaja Pressindo.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Kasmawati, 2012. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press.

- Ma'aruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mangkunegara. Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mukarom, Zaenal dan Laksana, Muhibudin Wijaya (2016) *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Musfah, Jejen (2011) *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Santiasih, N. W. 2013. *Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor camat pupuan kabupaten tabanan tahun 2012*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 3(1).
- Sari, Novitri Nilam. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, 4 (2) 2016 : 620 – 630.
- Suhana, Cucu. 2017. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Supriyanto, Yudi .2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja*.Tuban: Universitas PGRI Ronggolawe.
- Susanto, E. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Ilmiah FE-UMM, 12(2), 30–41.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wahyudi. Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.