



Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone

Syahrir Pawerangi^{1*}, Jeni Kamase²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapi Bone.

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

*Email: syahrirpawerangi1112@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. (2) Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. (3) Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. (4) Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone yang berjumlah 30 pegawai, terdiri dari 20 pegawai berstatus dengan status PNS dan 10 pegawai berstatus tenaga Honorer. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 1 sebesar 3,384 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel pengembangan karir mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H1 yang menyatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (2). Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 2 sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H2 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (3) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 3 sebesar 3,655 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel kompetensi berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H3 yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (4) Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung sebesar 15,162 dan F tabel dengan df_1 = derajat pembilangan 3 dan df_2 = derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,98, berarti F hitung > f tabel. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H4 yang menyatakan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu

organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan- peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Dua Boccoe yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang- undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agus Sunyoto dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhari (2012:23) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Menurut Handoko dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:46) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dilakukan untuk menganalisis permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia kaitannya dengan penentu kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi demikian mencakup banyak hal seperti:

1. Jumlah tenaga kerja dimiliki
2. Masa kerja pekerja
3. Status perkawinan dan juga jumlah tanggungan
4. Jabatan yang pernah dipangku seseorang
5. Tenaga karir yang pernah diinginkan
6. Jumlah penghasilan
7. Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh
8. Keahlian khusus yang dimiliki pegawai
9. Informasi lain mengenai kekayaan setiap pegawai
10. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2009:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Bentuk-bentuk pengembangan karir itu sendiri tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi suatu organisasi itu sendiri, namun umumnya sering dilakukan melalui mutasi, pelatihan, dan promosi. Pengertian tersebut dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Mutasi. Menurut Hasibuan (2011:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi.
2. Pelatihan. Menurut Viethzal Rivai (2009:212) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan merupakan dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.
3. Promosi. Menurut Hasibuan (2011:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (wewenang) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Dengan adanya dapat membantu promosi pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai itu sendiri untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2009:266) konsep dasar perencanaan karir adalah :

1. Karier. Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Tujuan karir. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan oleh seseorang sebagai bagian karirnya.
4. Perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.
5. Pengembangan karir. Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko dalam Megita (2014) ada tiga, yaitu sebagai berikut : Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan sertaketerampilan seseorang yang dapat di ukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sandrawati (2012:30) motivasi dipengaruhi oleh :

1. Motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif- motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingakat untuk menempuh sesuatu.
2. Harapan. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk mendapatkan tingkat upah yang tinggi bila pegawai meyakini upah tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.
3. Insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Asas Motivasi. Asas motivasi ini mencakup asas mengikuti sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegalisasikan dan perhatian timbal balik (Hasibuan, 2011:146).
5. Asas Mengikut Sertakan. Maksud asas ini para bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan berbagai ide-ide, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.
6. Asas Komunikasi. Maksudnya dari asas ini adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.
7. Asas Pengakuan. Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.
8. Asas Wewenang yang di Delegalisasikan. Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan.
9. Asas Perhatian Timbal Balik. Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dari perusahaan.

Proses Motivasi menurut Hasibuan (2011:150) motivasi memiliki beberapa proses yaitu :

1. Tujuan. Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.
2. Mengetahui Kepentingan. Mengetahui kepentingan karyawan adalah hal yang paling penting dalam proses motivasi dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi Efektif. Dalam proses komunikasi dibutuhkan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa saja yang harus diperbolehkan dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan. Proses motivasi perlu untuk menyarukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.
5. Fasilitas. Manjer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

2.3. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Spencer dan pencer dalam Wibowo (2010:325) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:326) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2010:328) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi, Menurut Zwell dalam Wibowo (2010:339) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki, keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
4. Karakteristik Kepribadian. Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang diantaranya sulit untuk yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. Semuanya cenderung membatasi motivasi dan insiatif. Perasaan tentang wewenang dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.
7. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Hal yang tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan oleh suatu organisasi.
8. Budaya Organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuannya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.4. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Suyadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Veithzal Rivai dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:196). Dengan demikian penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors* Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job- analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.
10. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor- faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karirnya.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone mengenai Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, Sugiyono (2014:28). Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sbagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014:206). Pada sub sebelumnya peneliti sudah menjelaskan bahwa metode analisa yang digunakan dan Analisis Regresi Berganda Menurut Danang Sunyoto (2011:61), analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 Pengembangan karir, X2 Motivasi kerja, X3 Kompetensi) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Pegawai).

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	12.036	4,529	
Pengembangan Karir	,408	,121	,422
Motivasi Kerja	,332	,105	,395
Kompetensi	,350	,096	,432

Berdasarkan data tabel 1 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,036 + 0,408X_1 + 0,332X_2 + 0,350X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

- Konstanta 12,036. Nilai konstanta sebesar 12,036, berarti jika variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 12,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi maka kinerja pegawai akan sebesar 12,036 dan menunjukkan hasil yang positif.
- $(b_1) = 0,408$. Hal ini berarti variabel pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,408 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,408.
- $(b_2) = 0,332$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,332 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,332.
- $(b_3) = 0,350$. Hal ini berarti variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,350 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,350.

Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Kantor Camat Dua Boccoe, variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Dua Boccoe menghasilkan uji t sebesar $3,384 > t$ tabel $2,055$ dan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,408$ hal ini berarti pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,408 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,408. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 4,20. Jawaban indikator tertinggi ini terdapat pada jawaban indikator lama kerja. Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan karir tinggi maka kinerja pegawai akan

meningkat. Kantor Camat Dua Boccoe memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi yaitu frekuensi pelatilama kerja. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena tingkat pengembangan karir yang tinggi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Rifiani Permatasari (2006), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Dua Boccoe menghasilkan uji t sebesar $3,160 > t$ tabel 2,055 dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $(2) = 0,332$ Hal ini berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,332 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,332. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 4,10, jawaban indikator tertinggi ini terdapat pada jawaban indikator ekstrinsik berupa finansial. Motivasi kerja adalah berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Peneliti menyimpulkan jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Kantor Camat Dua Boccoe memiliki motivasi kerja yang baik yaitu ekstrinsik berupa finansial. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi kerja yang baik. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Dua Boccoe menghasilkan uji t sebesar $3,655 > t$ tabel 2,055 dan nilai sig $= 0,001 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $(3) = 0,350$. Hal ini berarti variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,350 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,350. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Dua Boccoe karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3,60. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Peneliti menyimpulkan jika kompetensi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Kantor Camat Dua Boccoe memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yaitu kemampuan erencanakan yang tinggi di Kantor Camat Dua Boccoe. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena kompetensi yang tinggi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis ketiga atau H3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan F tabel maka didapat f hitung (15,162) lebih besar f tabel (2,98), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk merencanakan karirnya. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Selain memperhatikan tingkat pengembangan karir yang dimiliki pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja yang ada di instansi pemerintah. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Dengan motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal lain selain memperhatikan pengembangan karir dan motivasi kerja hal terpenting yang harus dilakukan adalah memperhatikan kompetensi yang ada pada pegawai. Selain itu kompetensi yang ada harus dikelola dengan baik agar berdampak positif bagi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila hal tersebut sudah diperhatikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Berdasarkan analisa dan data-data diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat atau H_4 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, variabel pengembangan karir menunjukkan nilai rata-rata dengan nilai sebesar 4,02 (Tinggi), motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata dengan nilai sebesar 3,79 (Tinggi), kompetensi menunjukkan nilai rata-rata dengan nilai sebesar 3,60 (Tinggi) dan kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata dengan nilai sebesar 4,24 (Sangat Tinggi).
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 1 sebesar 3,384 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel pengembangan karir mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H_1 yang menyatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 2 sebesar 3,160 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H_2 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana t hitung untuk 3 sebesar 3,655 lebih besar dari t tabel 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Variabel kompetensi berpengaruh positif yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H3 yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
5. Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung sebesar 15,162 dan F tabel dengan df_1 = derajat pembilangan 3 dan df_2 = derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,98, berarti F hitung $>$ f tabel. Hasil $p=0,000 < 0,05$. Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe. Sehingga H4 yang menyatakan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Kantor Camat Dua Boccoe harus memperhatikan pengembangan karir yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan Kantor Camat Dua Boccoe sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila Kantor Camat Dua Boccoe dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling memberi motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pegawai yang bekerja dengan rajin dan memberi sanksi tegas kepada pegawai yang sering terlambat datang, hal tersebut dimaksudkan supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu Kantor Camat Dua Boccoe harus meningkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap atau perilaku. Sehingga pegawai mendapat ilmu tambahan yang berguna di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Priyatno,Duwi. (2010). *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mansur, D. M. (2022). Digital-based SME Innovation Development Strategy: Marketing, Entrepreneurship Insight and Knowledge Management. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 2(1), 65-84.
- Permatasari, N., Anwar, S. R., & Rustham, A. T. P. (2021). The Relationship Between Perceived Emotional Intelligence and Late Adolescent Autonomy. *Golden Ratio of Social Science and*

Education, 1(2), 73-84.

- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Taufan, M. Y., & Basalamah, A. (2021). Implementation of Teacher Social Competence in Improving Student Learning Motivation. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 1(1), 25-36.
- Taufan, M. Y. (2021). Professional Development of Teachers, Competencies, Educational Facilities and Infrastructure on Teacher Performance and Learning Achievement of High School Students in Makassar City. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 2(1), 24-38.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta