



Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

The Influence of Career Development and Competence on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province

Rahma Padilah Lubis, Neni Sri Wahyuni*, Sri Gustina Pane & Iriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan rumus *Slovin* untuk memperoleh sampel sebanyak 72 responden dari 263 pegawai. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai analisis data. Hasil penelitian menunjukkan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kompetensi; Kinerja Pegawai

Abstract

To determine and analyze the effect of Career Development and Competence on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province is the purpose of this study. This research is quantitative and uses the *Slovin* formula to obtain a sample of 72 respondents from 263 employees. Data collection by distributing questionnaires to respondents who were sampled and using multiple linear regression analysis as data analysis. The results showed, Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province, Competence has a positive and significant effect on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province, Career Development and Competence have a significant effect on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of North Sumatra Province.

Keywords: Career Development; Competence; Employee Performance

How to Cite: Lubis, R.P., Pane, S.G., Iriani. (2025) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 6 (1): 111-117



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan merupakan aset yang paling berharga. Untuk melaksanakan tugasnya dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, setiap organisasi baik publik maupun swasta membutuhkan pekerja yang berpengetahuan dan terampil. Baik pemerintah federal maupun negara bagian selalu berupaya meningkatkan standar kualitas manajemen sumber daya manusia mereka mengingat meningkatnya harapan publik, kemampuan teknologi, dan dampak “globalisasi (Trisdiana et al., 2023).

Operasional perusahaan yang berkelanjutan dipengaruhi oleh kinerja karyawan; kinerja yang lebih tinggi memiliki dampak yang lebih baik pada perusahaan secara keseluruhan, khususnya dalam hal peningkatan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dalam hal mencapai tujuan organisasi, setiap perusahaan berharap dan mengharapkan karyawannya untuk memberikan yang terbaik. Namun tidak semua perusahaan mencapai tujuannya; beberapa perusahaan masih berjuang untuk mempertahankan kontrol yang konsisten atas kinerja staf. (Enggowa et al., 2023).

Menurut Mangkunegara (2017) Ketika seorang karyawan melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diberikan, kinerjanya dinilai dengan melihat berapa banyak dan jenis tugas apa yang berhasil diselesaikannya. Karyawan diharapkan untuk secara konsisten memenuhi tenggat waktu tugas yang diberikan, menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, berkontribusi secara aktif terhadap organisasi, dan menunjukkan sikap dan perilaku kerja positif yang sejalan dengan standar organisasi dan nilai-nilai lingkungan yang berlaku. Hanya dengan demikian kinerjanya dapat dianggap memuaskan. (Budiharta, 2020).

Kinerja karyawan dievaluasi dengan melihat jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan terkait dengan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja yang memuaskan mempertimbangkan faktor-faktor berikut: tingkat motivasi intrinsik karyawan, frekuensi mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, tingkat keterlibatan organisasi mereka, dan sejauh mana sikap dan tindakan mereka di tempat kerja selaras dengan standar organisasi dan nilai-nilai lingkungan. Berdasarkan penelitian Wahyuni (2022) kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu pendorong efektivitas manajemen yang baik. Hal ini dibuktikan dengan budaya organisasi yang sudah dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang pada akhirnya dapat mengembangkan karirnya di organisasi tempat ia bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka meraih karier yang diinginkan (Sagala, 2016). Menurut Rivai dalam Enggowa et al., (2023) Indikator pengembangan karier meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, prestasi, dan kemungkinan untuk kemajuan.

Untuk memiliki karyawan yang berprestasi, “organisasi harus berupaya memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya menyangkut pengembangan karier, yaitu dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, yang merupakan salah satu strategi yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam merencanakan dan mengembangkan karier karyawannya. Dalam proses promosi jabatan, latar belakang pendidikan akan dilihat oleh manajemen apakah sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan karyawan. Kemudian, pengalaman kerja menjadi titik tolak penentuan pengembangan karier sehingga dapat memengaruhi perkembangan karier seorang karyawan. Selanjutnya, prestasi kerja menjadi dasar bagi kegiatan pengembangan seorang karyawan. Jika prestasi kerja baik, maka akan membawa kemajuan pada karier (Enggowa et al., 2023).

Budiharta (2020) berbunyi sebagai berikut: “Untuk dapat mencapai pengembangan karir yang diharapkan, seorang pegawai harus mampu menunjukkan kualitas yang dimilikinya, mengembangkan kompetensi dan kemampuannya, serta berkinerja baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan keberhasilan dalam berkarir merupakan tanggung jawab seseorang terhadap dirinya sendiri sehingga harus melakukan tindakan tertentu untuk mewujudkan karir yang diinginkannya. Setiap pegawai mengharapkan pengembangan karir yang lebih baik karena

dengan pengembangan tersebut pegawai akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari sebelumnya, baik secara materiil maupun non materiil. Dengan adanya pengembangan karir, pegawai terpacu atau termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Apabila seorang pegawai semakin produktif dan efisien maka semakin besar pula kemungkinan organisasi atau lembaga pemerintahan tersebut dapat mencapai tujuannya. (Ramahdani et al., 2022).

Kesulitan dalam pengembangan profesional, khususnya keberhasilan profesional yang tidak merata, merupakan hal yang nyata, menurut pengamatan dan wawancara lapangan. Sering terjadi bahwa atasan berencana untuk mempromosikan karyawan tertentu ke peran fungsional, tetapi penugasan mereka tidak selalu mencerminkan keterampilan dan pendidikan mereka. Akibatnya, kinerja karyawan menurun dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dakhi et al., (2021) Hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Hibala Kabupaten Nias Selatan” menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di wilayah tersebut.

Kompetensi merupakan aspek kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Untuk menjamin terlaksananya tugas dan kewajiban dengan baik, kompetensi merupakan kualitas krusial yang harus dimiliki oleh seseorang. Menurut Sutrisno (2018) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang bersumber dari keterampilan dan pengetahuan yang dilandasi sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab di tempat kerja, sesuai dengan persyaratan kerja yang ditetapkan. Sutrisno (2018) menjelaskan beberapa aspek atau indikator yang terdapat dalam konsep kompetensi yaitu : pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat.

Faktor utama keberhasilan seseorang dalam bekerja adalah salah satunya adalah tingkat kompetensi yang dimilikinya. Melalui identifikasi kompetensi, kinerja seseorang dapat diprediksi apakah ia termasuk orang yang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah. Aspek yang biasanya menjadi pertimbangan organisasi dalam merekrut karyawan adalah tingkat kompetensinya, karena kompetensi meliputi tingkat kepribadian dan perilaku (Marliana et al., 2024). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang berkontribusi terhadap keberhasilan kinerjanya. Apabila karyawan bekerja dengan kompetensi yang maksimal, maka hasil yang diperoleh akan sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila karyawan tidak bekerja dengan kompetensi yang maksimal, maka hasil yang diperoleh juga tidak akan optimal (Herdiyana et al., 2023).

Hasil observasi dan wawancara di lapangan, menunjukkan adanya fenomena permasalahan terkait kompetensi yaitu minimnya pengetahuan dan keterampilan pegawai, terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas dan kurangnya pemahaman terhadap tanggung jawab, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herdiyana et al., (2023) Hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya” menunjukkan bahwa Bagian Tata Usaha UPI Kampus Tasikmalaya merasakan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara positif dan substansial.

Tujuan utama penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan ketiga adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Sebagai hasil dari penelitian ini, Kantor diharapkan memprioritaskan program pengembangan karier jangka panjang yang membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Program-program ini harus mencakup hal-hal seperti jalur karier yang ditetapkan dengan jelas, promosi berbasis kinerja, pelatihan bagi karyawan berpotensi tinggi, dan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas mereka guna mendukung kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Jl. Sakti Lubis No. 7, Kelurahan Siti Rejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan dan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian terdiri dari pegawai 263 pegawai, sampel menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan jumlah 72 responden. Pengumpulan data dengan melakukan wawancara serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui peranan pengembangan karir dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja pegawai dapat digunakan analisis regresi linear berganda yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,571	2,839		1,258	,213
Pengembangan Karir	,440	,093	,442	4,749	,000
Kompetensi	,603	,128	,439	4,726	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pengolahan data yang terlihat pada Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,571 + 0,440 X_1 + 0,603 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar 3,571, yang menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karier dan kompetensi sama-sama bernilai 0, maka nilai kinerja sebesar 3,571.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karier sebesar 0,440, hal ini menunjukkan setiap kenaikan komponen pengembangan karier sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 44,0%.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,603, menunjukkan setiap kenaikan komponen kompetensi sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 60,3%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji t dan simultan melalui uji F, dan dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t (Parsial)

Uji t menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dimana hipotesis yang penulis ajukan diterima atau ditolak berdasarkan uji t, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_1 diterima H_0 ditolak, dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 2. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,571	2,839		1,258	,213
Pengembangan Karir	,440	,093	,442	4,749	,000
Kompetensi	,603	,128	,439	4,726	,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukkan variabel pengembangan karir yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,749 > t_{tabel} 1,669 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,726 > t_{tabel} sebesar 1,669 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Ketika mencari pengaruh simultan dari variabel independen dan dependen, uji F adalah jalan keluarnya, dimana hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332,298	2	166,148	57,232	,000 ^b
Residual	200,314	69	2,903		
Total	532,611	71			

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji simultan pada Tabel 3 diketahui F_{hitung} pengembangan karir dan kompetensi sebesar 57,232 dan tingkat signifikan 0,000. Pada tingkat kesalahan 5% dengan $df\ 1 = 2$, dan $df\ 2 = (n-k-1 = 72-2-1 = 69)$ dan diperoleh F_{tabel} 3.13, sehingga $F_{tabel} > F_{hitung}$ yang berarti pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,613	1,704

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Pada tabel 4 nilai R square = 0,624, yang artinya Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4% di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara dan untuk sisanya 37,6% dapat dipengaruhi oleh variabel yang lain dan tidak ditelaah dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,749 >$ dibandingkan dengan t_{tabel} 1,669 dan sig $0,000 < 0,05$ pada tingkat kesalahan 5% yang berarti hipotesis penulis terbukti benar dan diterima. Hasil observasi menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang efektif dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai akan meningkatkan pertumbuhan karir, sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Juliantari et al., (2024) Hal ini membuktikan, sebagaimana ditegaskan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Enggowa et al., (2023) Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang baik antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menggunakan uji t, yang dibuktikan nilai $t_{hitung} = 4,726 >$ dibandingkan dengan t_{tabel} 1,669 dan sig $0,000 < 0,05$ pada tingkat kesalahan 5% yang artinya hipotesis penulis terbukti benar dan diterima. Hasil observasi menunjukkan bahwa kompetensi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sering kali merasakan kepuasan kerja

karena telah berhasil mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai akan meningkatkan kinerja di organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marlina et al., (2024) yang menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Cimahi. Temuan ini juga di dukung oleh penelitian (Juri et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus di Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lutasada).

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai menggunakan uji F. Dari uji F_{hitung} diperoleh F_{hitung} pengembangan karir dan kompetensi sebesar 57,232 dan sig 0.000 pada tingkat kesalahan 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = (n-k-1 = 72-2-1 = 69)$ dan diperoleh $F_{tabel} 3,13$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berarti hipotesis penulis terbukti benar dan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ramahdani et al., (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Hal ini kemudian diperkuat oleh penelitian Citta & Arfiany (2019) Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sidenreng Rappang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan menunjukkan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Budiharta, A. D. (2020). Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 62-72. <http://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/568>
- Citta, A. B., & Arfiany, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Competitiveness*, 8(1), 57-67. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2008657>
- Dakhi, T., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 153-166.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29-39.
- Herdiana, P., Budianto, A., Herman, F., & Aljamaliah, S. N. M. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya) adalah Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Data Kinerja Pegawai / staf Administrasi Universitas Pendidikan Ind.* 1(3).
- Juliantari, N. P. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. *Value*, 5(1), 138-146. [http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5799/0Ahttp://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5799/1/R.5635 FEB-MAN %201%29.pdf](http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5799/0Ahttp://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5799/1/R.5635%20FEB-MAN%201%29.pdf)
- Juri, E. R., Wellem, M., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lutasada). *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 01(4), 36-49.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, N., Soesilo, S., & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 103. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4144>

- Ramahdani, E., Alfath, M., Syaheriza, F., Manajemen, P. S., & Riau, U. I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab . Pelalawan*. 330–343.
- Sagala, R. dan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIAGA REDJA ABADI KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Wahyuni, N. S. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT . BINTANG COSMOS. *JURNAL PRICE: Ekonomi Dan Akuntansi*, 01(01), 1–11. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>