Kompetensi, Pengembangan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung

Siti Julaicha, Miftahul Munir

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

email: st.julaicha@gmail.com

Abstrak

Organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas kinerja dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas kerja dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui dan menganalisis kompetensi, pengembangan, dan motivasi secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Mengetahui dan menganalisis kompetensi secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) Mengetahui dan menganalisis pengembangan secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (4) Mengetahui dan menganalisis motivasi secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa terhadap kinerja pegawai, (5) Mengetahui dan menganalisis variabel kompetensi, pengembangan, dan motivasi manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan uji kualitas menggunakan (1) Analisis Statistik Deskriptif, (2) Analisis Verifikatif, (3) Uji Asumsi Klasik (4) Analisis Regresi Berganda, dan (5) Pengujian Hipotesis, (6) Analisis Koefisien Determinasi (R²) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Kompetensi secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Pengembangan secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Motivasi secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) Kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Abstract

Organizations or agencies, both government and private, must be able to improve the quality of employee performance. If the service received or felt (perceived service) is in accordance with expectations, then the quality of performance is perceived as good and satisfactory, if the service received exceeds consumer expectations, then the quality of work is perceived as very good and of high quality. This research aims to: (1) Identify and analyze competence, development and motivation simultaneously influencing employee performance, (2) Identify and analyze competence partially influencing employee performance, (3) Identify and analyze development partially influencing employee performance, (4) Identify and analyze motivation partially influencing employee performance in the future, (5) Identify and analyze which competence, development and motivation variables have the most dominant influence on employee performance. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been scored according to a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is for data in the form of numbers. While the quality test uses (1) Descriptive Statistical Analysis, (2) Verification Analysis, (3) Classical Assumption Test (4) Multiple Regression Analysis, and (5) Hypothesis Testing, (6) Determination Coefficient Analysis (R²) The results of the study indicate that: (1) Competence, Development, and Motivation simultaneously have a significant influence on employee performance, (2) Competence partially has a significant influence on employee performance, (3) Development partially has a significant influence on employee performance, (4) Motivation partially has a significant influence on employee performance, (5) Competence has the most dominant influence on employee performance.

Latar Belakang Teoritis

Organisasi atau instansi baik instansi pemerintah maupun swasta merupakan segala sesuatu yang memiliki fungsi administratif.

Bahkan, tidak jarang ditemukan instansi erat hubungannya serta dikait-kaitkan dengan lembaga pemerintahan, seperti kepolisian atau aparaturnegara. Organisasi atau instansi

tersebut menyadari bahwa unsur sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta 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.

Hal tersebut mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Menurut Sinaga (2020), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mempunyai kinerja yang baik merupakan keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan yang ingin dicapai.

Dalam menciptakan suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta dalam menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang harus dimiliki yaitu kompetensi kerja pada pegawai tersebut. Menurut Wibowo (2018), menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi kerja merupakan keterampilan atau kemampuan yang mendukung seseorang untuk bisa melakukan pekerjaannya. *Job competencies* ini sangat penting karena nantinya sangat memengaruhi perkembangan suatu

perusahaan. Karyawan yang kompeten adalah SDM yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan mana pun.

Selain melihat kompetensi kerja yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir menurut Syahputra (2020) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Keterampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir merupakan proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain kompetensi kerja dan pengembangan karir hal yang terpenting harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut McClelland (yang diterjemahkan Suwanto, 2020), merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten. *Sekretariat DPRD* mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. susunan Organisasi Sekretariat DPRD terdiri dari: a. Sekretaris Dewan; b. Bagian Umum, membawahkan: 1. Sub Bagian Tata Usaha; dan 2. Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan. c. Bagian

Persidangan, membawahkan: 1. Sub Bagian Risalah dan Persidangan; dan 2. Sub Bagian Protokol dan Kehumasan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, terdapat permasalahan antara lain kompetensi kerja peneliti juga melakukan wawancara kompetensi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang didasarkan pada senioritas pegawai. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi kerja untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi.

Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan padapengembangan karir peneliti juga melakukan wawancara Pengembangan karir pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*) sedangkan pegawai yang baru belum waktunya dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dikarenakan banyaknya pegawai yang lebih tinggi baik masa kerja dan golongannya. Sehingga terjadi penumpukan pegawai yang sudah waktunya promosi ke jabatan tertentu namun terhambat karena banyaknya pegawai yang belum pension. Hal ini bisa jadi karena banyaknya perekrutan pegawai pada masa lalu dan kurangnya fungsi control dalam penerimaan pegawai.

Selanjutnya peneliti juga melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Peneliti juga melakukan pengamatan pada kompetensi, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya *skill* dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan kompetensi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menuntut pegawai untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan organisasi terutama dalam hal ini Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Berbagai upaya dilakukan organisasi baik dengan memberikan kompetensi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja serta kepada pegawainya. Hal ini agar untuk meminimalisir kesenjangan antara kemampuan atau keahlian pegawai dengan hasil yang diharapkan organisasi sehingga berdampak baik pada kinerja organisasi.

Selama ini pemerintah pusat melalui pemerintah daerah telah memberikan pelatihan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian pelatihan yang tidak merata dan berdampak kepada kinerja pegawai dalam menghadapi permasalahan ini. kompetensi kerja, pengembangan karir, motivasi kerja yang dimiliki pegawai juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan orgasasi, hal ini dikarenakan adanya kebijakan dari pemerintah yang menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS), tentunya hal ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kompetensi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja pegawai terutama pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Akan tetapi keputusan pemerintah ini tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam memutuskan kebijakannya.

Kompetnsi

Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja unggul yang dicapai dalam perbedaan atau di dalam situasi-situasi yang lain. Sedangkan menurut Benjamin, et al (2017) kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurnasecaralebihkonsisten dan lebih efektif dibanding dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Bila

mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut.

Pengembangan

Menurut Rivai & Sagala (2018) pengembangan 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.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Motivasi

Robbins dan Judge (2017), berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Selanjutnya menurut Winardi (2018), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap

pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Kinerja

Robbins (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja individu merupakan dasar bagian kinerja organisasi, oleh karena itu atasan atau pimpinan harus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Ada beberapa faktor yang menentukan kinerja individu, karena adanya faktor-faktor inilah, maka kinerja antar individu pun menjadi berbeda. Faktor-faktor ini merupakan motivasi dari masing-masing pegawai.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor *invisible input*. Adapun yang termasuk faktor *invisible input* tersebut antara lain: motivasi, pengetahuan, teknologi, dan organisasi. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan perantara tenaga kerja per satuan waktu (Simanjuntak, 2016).

Adapun menurut Prawirosentono (2015) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Sedangkan Bernardin dan Russel (2018) menyebutkan bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes product on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor produksi akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu)". Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas yang dicapai serta waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu kurun

waktu tertentu sesuai kriteria atau standard kerja yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic. Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variable dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Objek penelitian yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kabupaten Tulungagung, mengenai pengaruh kompetensi, pengembangan, dan motivasi. 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.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, waktu penelitian disesuaikan sesuai jadwal dari kampus UNISKA.

Definisi Operasional dan

Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

- a. Kompetensi (X1)
Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- b. Pengembangan (X2)
Menurut Rivai & Sagala (2018) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
- c. Motivasi (X3)

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel merupakan proses menentukan jumlah atau intensitas informasi mengenai orang, peristiwa, gagasan, dan atau obyek tertentu serta hubungannya dengan masalah atau peluang bisnis. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2020) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, maka variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari ASN berjumlah 41 orang, Jasa Kerja berjumlah 26 orang, PPPK berjumlah 2 orang, dan DPRD yang berjumlah 50 orang. Sehingga total populasinya berjumlah 119 orang.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus slovin (dalam buku Umar, 2016) sebagai berikut :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0,1)^2} = 54,34$$

dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e² = persentase kelonggaran ketidakteletian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini ditentukan 10%.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 54 responden.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- a. Metode Kuesioner (Angket)
- b. Metode Wawancara (*interview*)
- c. Metode observasi
- d. Metode literature

Metode Analisis Data

- a. Analisis Statistik Deskriptif
- b. Analisis Verifikatif
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Analisis Regresi Berganda
- e. Pengujian Hipotesis
- f. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1 Analisis Regresi pengaruh Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X ₁	0.425	0.517	2.544	1.674	0.129
X ₂	0.116	0.270	1.886	1.674	0.241
X ₃	0.055	0.040	1.780	1.674	0.781
(Const)	2.448				0.000
Multiple R	= 0.587				
R ²	= 0,082				
F-hitung	= 2.697				
F-tabel	= 2.540				
Prob	= 0,000				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.448 + 0.425 X_1 + 0.116 X_2 + 0.055 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X₁ = 0.425 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₁ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.425 satuan atau 42.5 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₁ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₂ = 0.116 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₂ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.116 satuan atau 11.6 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X₃ = 0.055 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₃ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.055 satuan atau 5.5 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₃ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh F_{hitung} = 2.697 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari

Kompetensi (X_1), Pengembangan (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Kompetensi (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.544 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 50$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.674 ($2.544 > 1.674$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Kompetensi (X_1) adalah sebesar 0.517. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi (X_1) adalah 51,7 %.

Variabel Pengembangan (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.186 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 50$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.674 ($2.186 > 1.674$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Pengembangan (X_2) adalah sebesar 0.270. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Pengembangan (X_2) adalah 27,0%.

Variabel Motivasi (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.780 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 50$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.674 ($1.780 > 1.674$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Motivasi (X_3) adalah sebesar 0.040. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi (X_3) adalah 4,0 %.

Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien *beta* sebesar 0.521 atau 51,7 %.

Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Adjusted $R^2 = 0.587$ atau 58,70 % nilai ini mengandung makna bahwa 58,70 % variabel bebas yang terdiri

dari Kompetensi (X_1), Pengembangan (X_2), dan Motivasi (X_3), memberikan kontribusi besar 58,70 % terhadap perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sedangkan 41,30 % variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Simultan*.

Signifikansi menunjukkan bahwa Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa Kinerja Pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansinya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat menurut Prawirosentono (2015) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Lebih lanjut menurut Robbins (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi

secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawaiinya.

Selain itu juga terdapat relevansi/ sejalan dengan penelitian Yauk Liana (2018), dengan judul penelitian: “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur. Kesuksesan dan kinerja instansi atau organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu instansi atau organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan instansi atau organisasi secara keseluruhan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa Kompetensi baik internal maupun eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Faktor internal meliputi sosiologis dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal meliputi: rekan kerja dan sarana prasarana. Kompetensi Pegawai menjadi faktor penting di dalam suatu organisasi publik. Sumber daya manusia atau pegawai, merupakan penggerak utama sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga harus memiliki kompetensi.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Benjamin, et al (2017) kompetensi sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang

memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut. Pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan kemampuan, dibutuhkan untuk menjawab tantangan tersebut, sehingga dapat menyesuaikan perubahan dan persaingan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal.

Selain itu juga terdapat relevansi/ sejalan dengan penelitian Putu Venny Sri Rahayu, Nengah Landra, dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Badung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. Keberhasilan kompetensi pegawai, harus didukung oleh kinerja pemerintah daerah. Keterlibatan pemerintah daerah dalam pengembangan kompetensi pegawai, dilandasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah daerah berperan mengatur jalannya pemerintahan, termasuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah daerah, diselenggarakan melalui pembinaan profesional, dengan tetap memperhatikan integritas, etika, diklat, pangkat dan kompetensi.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,521 atau 52,10%. Hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung sangat tergantung dengan Kompetensi pegawai yang ada terutama dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengembangan pegawai bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan. Sebelum dilakukannya pengembangan, perlu suatu analisis untuk mengetahui metode serta strategi yang dibutuhkan oleh para pegawai. Pada dasarnya, pengembangan pegawai terutam dalam hal ini Aparatur Sipil Negara yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja para pegawai.

- Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Pengembangan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Pengembangan baik internal maupun eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam Pengembangan baik internal maupun eksternal, akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Pengembangan memiliki pengaruh yang penting terhadap pegawai. Hal ini dikarenakan Pengembangan beriringan dengan perkembangan pegawai. Semakin baik pengembangan pegawai semakin baik pula perkembangan instansi dalam mencapai tujuannya.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Rivai&Sagala (2018) pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumberdaya manusia yang efektif.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Ni Made Ari Trisnayanti, Nengah Landra, dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022), dengan judul

penelitian “*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. Pengembangan pegawai berarti untuk mengembangkan kemampuan seorang pegawai individu dan organisasi terutama di Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung secara keseluruhan sehingga; maka pengembangan pegawai terdiri dari pertumbuhan individu atau pegawai ketika pegawai organisasi mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan pegawai adalah sendi. Pengembangan pegawai yang sukses membutuhkan keseimbangan antara kebutuhan dan tujuan karir individu dan kebutuhan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD KabupatenTulungagung.

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa Motivasi pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Winardi (2018), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapatdikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dalam

meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Sultan (2020), dengan judul penelitian: “*Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Kesimpulan

- Kompetensi, Pengembangan, dan Motivasi secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Pengembangan secara *parsial* mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

- Motivasi secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2017. *Pengantar Manajemen. Pertama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Araningsih, Luh Putri. 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Perencanaan Kegiatan, dan Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penyerapan Dana Desa Se-Kabupaten Tabanan*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- As'ad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Atmanegara, Ni Made Candra Megita. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.
- Basti, H., & Umar, H. 2021. *The Influence of Competence, Independence, and Audit Risks on the Auditor's Ability to Detect Corruption with Integrity as a Moderating Variable*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 3602-3614.
- Benjamin, et.al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. 2018. *Human Resources Management: Approach*. Singapore: International Edition: McGraw-Hill Inc.
- Boedihardjo. 2015. *Pemeliharaan Kesehatan Gigi Keluarga*. Jakarta: Press.

- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Fata, Muhammad Khoirul. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan*. Malang: Universitas Islam Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
- Fattah, Husein. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, F. C. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Iskandar. 2016. *Manajemen dan Budaya Perpustakaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Liana, Yayuk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)*. Malang: STIE Malang kececwara.
- Kurniawan, et al. 2021. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Home Industri Produk Pakaian Sablon & Bordir)*. Jurnal Pemasaran 4(2): 254-268.
- Kurnia, Nadila Andra, and David Humala Sitorus. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi 17(1):48–57. doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mitchell, Terry. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43–53.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Murdiyanto, Agus. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negera (Persero) Area Bojonegoro*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1. Nomor 4. Juli 2013.
- Prawirosentono, Suyadi & Dewi Primasari. 2015. *Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya. Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu, Putu Venny Sri, dkk. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Badung*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN.
- Simanjuntak, B.A. 2016. *Tradisi, Agama, dan Akseptasi Modernisasi Pada Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene*. Makasar: STIE Nobel Indonesia.

- Suwanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Rausban Tangerang*. Jenius Vol.3. No.2.
- Syahputra, E. 2020. *Snowball Throwing Tingkatkan Minat dan Hasil Belajar*. Sukabumi: Haura Publishing.
- Trisnayanti, Ni Made Ari, dkk. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Winardi. 2018. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.