



Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor DISDUKCAPIL Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Muh. Alam Nasyrah Hanafi¹, Abdurrahman Hadi², Abdul Hafid Burhami³, Nia Ramadhani⁴
^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros, Kabupaten Maros, Indonesia
Email: ¹alamnasyrah@umma.ac.id

Informasi Artikel

Submitted : 04-03-2025

Accepted : 16-04-2026

Published : 15-05-2026

Keywords:

Competency
Career Development
Employee Performance

Abstract

Employee performance is a crucial factor in the success of any organization, including government agencies. Amidst the increasing demands of public services, employees are required to have adequate competencies and clear career development opportunities to improve performance. This study aims to examine the influence of competency and career development on employee performance at the Population and Civil Registration Office (Disdukcapil) of Pangkajene and Kepulauan Regency. This study used a descriptive method with a quantitative approach. A sample of 86 Disdukcapil employees was drawn using a saturated sampling technique. Data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing, t-tests, and F-tests. The results indicate that competency significantly influences employee performance, career development significantly influences employee performance, and competency and career development simultaneously significantly influence employee performance at the Disdukcapil Office of Pangkajene and Kepulauan Regency. This research is expected to be a useful reading material and reference for future researchers who want to examine the influence between competence and career development on employee performance. With the results and findings of this study, it is hoped that future researchers can deepen and expand the study, in addition, it is recommended for future researchers to expand the scope of the research by adding other variables not yet covered in this study, considering that there is still around 24% of the influence on employee performance that cannot be explained by the variables used.

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, pegawai dituntut memiliki kompetensi yang memadai dan peluang pengembangan karir yang jelas guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 86 pegawai Disdukcapil diambil dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji pengaruh antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil dan temuan dari penelitian ini, diharapkan peneliti berikutnya dapat memperdalam dan memperluas studi, selain itu disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini, mengingat masih ada sekitar 24% pengaruh terhadap kinerja pegawai yang belum dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dan aset penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Jika SDM tidak dikelola dengan baik maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, membutuhkan SDM yang kompeten dan memiliki keterampilan yang memadai, termasuk pimpinan dan pegawai, demi tercapainya tujuan organisasi. SDM berperan penting sebagai perencana sekaligus pelaksana dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi sangat penting, terutama dalam hal ketersediaan dan kompetensi pegawai. Saat ini instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki SDM yang berkompoten guna menciptakan kinerja pegawai yang optimal (Irmayanti dkk., 2020).

Dalam perkembangan penelitian terkini (3–5 tahun terakhir), berbagai studi menunjukkan bahwa kompetensi aparatur dan pengembangan SDM menjadi determinan utama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian-penelitian mutakhir menegaskan bahwa keterbatasan kapasitas SDM, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan masih menjadi permasalahan utama dalam organisasi sektor publik. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek kompetensi secara umum dan belum secara spesifik mengkaji keterkaitan antara keterbatasan anggaran pelatihan dengan kualitas pelayanan publik, khususnya pada layanan administrasi kependudukan di wilayah kepulauan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik memerlukan pegawai dengan kompetensi yang tinggi serta kesempatan pengembangan karir yang baik untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Disdukcapil merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam sistem administrasi kependudukan, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan berbagai dokumen penting seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), serta akta pencatatan sipil lainnya. Dokumen-dokumen tersebut memiliki nilai hukum yang sangat penting karena menjadi dasar pengakuan status warga negara dan akses terhadap berbagai layanan publik lainnya seperti pendidikan, kesehatan, dan jaminan sosial.

Kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas layanan publik. Namun, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, diperoleh informasi bahwa kompetensi pegawai masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh minimnya pelaksanaan pelatihan formal yang sistematis akibat keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk program pelatihan. Dampaknya, pegawai tidak memperoleh pembekalan yang memadai dalam meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan pemecahan masalah, serta keahlian administrasi dalam pelayanan kependudukan.

Keterbatasan anggaran pelatihan ini menjadi isu krusial karena secara langsung memengaruhi kualitas pengembangan SDM. Dalam konteks organisasi sektor publik, pelatihan yang tidak optimal akan berdampak pada rendahnya peningkatan kompetensi aparatur, yang pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya kualitas pelayanan publik. Meskipun pegawai berupaya melakukan pelatihan secara mandiri melalui platform daring, efektivitasnya masih terbatas karena kurangnya interaksi langsung, praktik yang memadai, serta pendampingan yang terstruktur. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan peningkatan kompetensi dengan dukungan sumber daya yang tersedia.

Lebih lanjut, dalam konteks wilayah kepulauan seperti Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, permasalahan ini menjadi semakin kompleks. Keterbatasan akses, distribusi sumber daya yang tidak merata, serta kendala geografis turut memperburuk efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM. Hal ini menjadi pembeda penting dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada wilayah perkotaan dengan akses pelatihan yang lebih memadai.

Selain kompetensi, faktor pengembangan karir juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan pengembangan karir tidak berjalan secara optimal. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada rendahnya efisiensi kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa terdapat permasalahan yang kompleks terkait kompetensi, pengembangan karir, serta keterbatasan anggaran pelatihan yang berdampak pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara lebih mendalam hubungan antara keterbatasan anggaran pelatihan, kompetensi pegawai, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada layanan administrasi kependudukan di wilayah kepulauan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris sekaligus menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2020).

2.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen apakah berpengaruh positif atau negatif (Ghozali 2021). Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien
Constant	3,257
Kompetensi (X1)	0,495
Pengembangan Karir (X2)	0,356

Sumber: data diolah (2025)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,257 + 0,495 + 0,356$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 3,257 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Kompetensi dan Pengembangan Karir) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 3,257.
- Koefisien sebesar 0,495 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,495, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir tetap konstan.
- Koefisien sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,356, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap konstan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Artinya, ketika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat, dan sebaliknya, rendahnya kompetensi akan berdampak pada menurunnya kinerja. Namun demikian, temuan ini tidak hanya dapat dijelaskan secara teoritis, tetapi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan kondisi empiris di lapangan. Dalam konteks Disdukcapil, pekerjaan pegawai bersifat administratif sekaligus teknis, yang menuntut ketelitian tinggi, kecepatan pelayanan, serta pemahaman terhadap sistem dan regulasi administrasi kependudukan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi faktor yang sangat krusial karena secara langsung memengaruhi kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang akurat dan efisien. Fakta lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan formal masih terbatas akibat keterbatasan anggaran, sehingga pegawai lebih banyak melakukan pelatihan mandiri secara daring. Kondisi ini menjadi alasan kuat mengapa kompetensi memiliki pengaruh signifikan. Dalam situasi dimana sistem pelatihan belum optimal, kualitas kinerja pegawai sangat bergantung pada kemampuan individu masing-masing. Meskipun pelatihan daring memberikan fleksibilitas, namun efektivitasnya masih terbatas karena kurangnya praktik langsung, interaksi, dan pendampingan. Hal ini menyebabkan peningkatan kompetensi tidak merata, sehingga pegawai dengan kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai lainnya. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung temuan yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih kontekstual, dimana pengaruh kompetensi menjadi semakin kuat dalam kondisi keterbatasan pelatihan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori, tetapi juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang lebih strategis ketika dukungan organisasi terhadap pengembangan SDM masih terbatas.

3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Secara empiris, temuan ini dapat dijelaskan dari kondisi di lapangan dimana penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan masih terjadi. Kondisi ini menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Dalam situasi seperti ini, pengembangan karir menjadi

penting karena dapat membantu pegawai menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan melalui peningkatan kemampuan, pengalaman, dan peluang belajar. Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir di Disdukcapil belum sepenuhnya berjalan secara sistematis dan merata. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antar pegawai, baik dari segi kesempatan pengembangan maupun peningkatan kapasitas. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja sebagian pegawai, terutama bagi mereka yang merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian ini juga menunjukkan sisi lain, yaitu bahwa pengembangan karir yang tidak dirancang secara optimal justru dapat menimbulkan dampak negatif seperti ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya hasil penelitian sebelumnya dengan menambahkan dimensi ketimpangan dalam implementasi pengembangan karir.

3.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Disdukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara analitis, kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan baik, sedangkan pengembangan karir berfungsi sebagai faktor pendorong yang meningkatkan motivasi dan arah pengembangan individu. Dalam konteks Disdukcapil, kombinasi keduanya menjadi sangat penting, terutama dalam kondisi keterbatasan anggaran pelatihan dan ketidaksesuaian penempatan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kedua variabel tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, khususnya ketersediaan sumber daya dan kebijakan pengelolaan SDM.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang digunakan belum sepenuhnya mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, dimana masih terdapat sekitar 24% variabel lain di luar model yang mempengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain.

Beberapa faktor yang berpotensi menjelaskan sisa 24% tersebut antara lain:

- motivasi kerja
- kepemimpinan
- budaya organisasi
- sistem penghargaan
- serta dukungan teknologi dalam pelayanan publik

Keberadaan nilai sisa ini memberikan implikasi penting bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui peningkatan kompetensi dan pengembangan karir, tetapi juga perlu didukung oleh faktor-faktor lain yang bersifat organisasional dan psikologis.

Selain itu, nilai sisa 24% ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel tambahan, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam seperti metode kualitatif atau mixed methods. Hal ini penting terutama untuk memahami faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah kepulauan yang memiliki karakteristik berbeda dengan wilayah lainnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih perlu mendapat perhatian, khususnya pada beberapa indikator yang memiliki nilai relatif rendah.

Pada variabel kompetensi, indikator sikap dengan pernyataan “*Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab saya di tempat kerja*” menunjukkan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek komitmen kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memperkuat komitmen pegawai melalui pelatihan etika kerja, penegasan tugas dan tanggung jawab, serta pemberian motivasi dan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik.

Pada variabel pengembangan karir, indikator kesempatan untuk berkembang dengan pernyataan “*Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri*” juga menunjukkan nilai terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan diri pegawai masih belum optimal. Oleh karena itu, instansi diharapkan lebih aktif dalam memberikan akses dan peluang kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun program peningkatan kapasitas lainnya guna mendukung pengembangan karir dan peningkatan kinerja.

Selanjutnya, pada variabel kinerja pegawai, indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “*Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan*” menunjukkan nilai yang relatif rendah. Hal ini mengindikasikan masih adanya permasalahan dalam kedisiplinan dan manajemen waktu kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan pengawasan, memberikan arahan yang lebih jelas terkait prioritas pekerjaan, serta menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis target waktu.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan kompetensi, optimalisasi pengembangan karir, serta peningkatan disiplin kerja, sehingga mampu mendukung kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh civitas akademika Universitas Muslim Maros atas dukungan, fasilitas, dan kontribusinya dalam penyelesaian penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak fakultas dan program studi yang telah memberikan arahan serta dukungan akademik selama proses penelitian dan penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. Shakir Media Press.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi. Penerbit: Qaira Media.
- Ady, A., dan Wahdaniah, W. (2022). “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54-64.

- Agussalim, S. N. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi= Factors Associated With Employee Work Productivity At Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B. dan Balgies, S. (2022). “Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja”. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86-99.
- Anam, C., Sutikno, B., dan Fibriyani, V. (2020). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *J-EMA (jurnal unmerpas)*, 4(2), 51–61.
- Andriani, I. S. (2019). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa”. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Angriani, L., Nur, M., dan Asraf, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1273-1287.
- Annisa, L. A. N. (2022). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Agung (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).Apridasari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Apsari, I. A. J., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. *Values*, 4(1), 194-204.
- Arief, M. Y., dan Nisak, M. (2022). “Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes”. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386-392.
- Arifin, Nuraeni, dan Ahiruddin. (2021). “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan”. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(1), 113–120.
- Arismundar, M. F. dan Khair, H. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125.
- Azwina.D dan Aullia.D.F. (2021).“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan”. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 411–419.
- Bonifzius. (2017). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang”. *Governance, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(3).
- Budiharta, A. D. Nursusanto, dan Komaruddin. (2020). “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten”. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 62–72.
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Darajatun, A. Idris, A. A. Kurniawa, A.W. dan Burhanuddin, M. I. W. H. (2022). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan”. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 178-188.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., dan Sunardi, S. (2022). “Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56.
- Djharuddin, D. (2021). “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 247-254.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Girsang, D. D., dan Danil, J. (2023). Pengaruh usia, masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. *Repository UHN*.
- Gunawan, C. (2019). *Mahir menguasai SPSS (mudah mengolah data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 39-49.
- Hanafi, M. A. N., Hadi, A., Burhami, A. H., & Ulfa, M. (2025). The impact of human resource development on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency. *Jurnal Bersama Ilmu Ekonomi*, 1(4), 237–244. <https://doi.org/10.55123/ekonom.v1i4.313>
- Harinda, D. D., Rorong, A., dan Plangiten, N. (2021). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk
- Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan)”. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(100), 13-19. Hidayat, L., Sulisty, H., dan Erlita, D. (2022). “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya
- Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL”. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)* 10(1), 36-42. Hidayat, R., dan A. Anwar, S. (2024). “Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A’yun)”. *J-STAF : Siddiq*,
- Tabligh, Amanah, Fathonah *journal alfarabi*, 1(2), 387–396. Hutahaean, H. (2020). “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan”. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Ilham. (2024). “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang”. *Jmk (Jurnal Manajemen Kewirausahaan)*, 1(2), 152–161.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., dan Suarmanayasa, I. N. (2020). “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.

- Krisnawati, K. D., dan Bagia, I. W. (2021). “Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan”. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kurnia, A., dan Andi, A. (2022). “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya”. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Listarina, L., Parela, E., dan Selamat, S. (2023). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Way Kanan)”. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 80-89.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., dan Suhermin, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person job fit dan kinerja karyawan pada pt andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 684-699.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mendrofa, M. S. D. (2019). Analisis pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. pos indonesia cabang gunung sitoli. *Warta*
- Dharmawangsa, 13(2). Mukhtar, A., Toto, H. D., dan Mutmainnah, I. (2021). “Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Nobel Management Review*, 2(2), 283-291.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., dan Wright, P. M. (2023). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*.
- McGraw Hill.Putra, S. K., dan Mei, R. (2021). “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan”. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63-75.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., dan Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483-491.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, D.S. (2018) “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Makassar.”
- Rahmadona, N. R., Kuspriyono, T., dan Warpindyastuti, L. D. (2023). “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen PPKL”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 109-116.
- Redana, D. N. (2020). Kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Buleleng. *Locus: Majalah Ilmiah FISIP*, 12(1), 60–69.
- Rulianto, E., Suswanti, E., dan Nasir, M. J. A. (2023). “Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto”. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(1), 28–37.
- Sabariah, S., Sinurat, R. L., dan Gultom, P. (2024). Pengaruh Jenjang Karir Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pegawai Kontrak. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(1), 73-81.

- Samsumi. (2023). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sari, D. (2020) “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekanbaru,” 2588–2593.
- Sari, I. P., dan Rahyuda, A. G. (2022). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19”. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311-320.
- Sariana, Mahfud, N dan Serang, S. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 201-216.
- Sebayang, K. K., dan Silaen, M. Y. (2021). “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat”. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., dan Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Siregar, E. H. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, L. J., dan Sembiring, Z. (2022). “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”. *JMEA (Journal of Management, Economic and Accounting)*, 1(1), 24–32.
- Sitompul, S. N., Ali, S., dan Rialmi, Z. (2021). “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI”. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)*.
- Sumendap, J., Mandey, J., dan Mambo, R. (2020). “Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado”. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32), 1–10.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., dan Hendra, H. (2020). “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta”. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Sunatar, B. (2023). “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(5), 1737-1746.

- Sutrisno, T. (2024). Analisis Dampak Lamanya Masa Kerja Terhadap Kinerja Dan Efektivitas Pelayanan Publik Di Dinas Pendidikan Kabupaten Katingan. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 353-366.
- Syahputra, M. D. dan Tanjung, H. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 113.
- Ukkas, I. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo". *Journal of Islamic Education Management*. 2(2), 187-198
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Penerbit: UNP Press, Padang.
- Wirna, W., Sapri, S., Uceng, A., Ahmad, J., dan Sahar, S. (2022). "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang". *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 10(3), 152-157.
- Yelvita, F. S. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Hukum Tata Negara*, 8(5), 2003–2005.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: Raja wali pers. Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Pegawai Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.