

## Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten

<sup>1</sup>Komarudin; <sup>2</sup>Asep Duddy Budiharta

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang

Emai: komarudin@unis.ac.id

### ABSTRAK

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah; 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten? 2) Apakah Pengembangan Karir Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten?; 3) Apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten? Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. metode kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Populasi penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten yang terdiri dari kepala BKD, Wakil Kepala BKD, Kepala Subbag, dan staf-stafnya baik PNS maupun honorer yang berjumlah 94 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria dalam menentukan sampel adalah: "Seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten yang berstatus Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS)". yang berjumlah 65 orang pegawai, sehingga sampel dalam penelitian adalah sebanyak 65 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten. 2) Pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten, 3) Terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.

### ABSTRACT

*The problems discussed in this research are; 1) Does Competence affect the performance of civil service officers (BKD) Banten Province? 2) Does Career Development affect the Performance of staff of the Regional Personnel Agency (BKD) of Banten Province? ; 3) Does the Competence and Career Development simultaneously affect the performance of employees of the Regional Personnel Agency (BKD) of Banten Province? Research method in this research is survey method, using quantitative method approach. Quantitative method, in terms of explanation level of this research is an associative research with the form of causal relationship. The population of this study are all employees of the Regional Personnel Board (BKD) of Banten Province consisting of the head of BKD, deputy head of BKD, head of subbag, and his staff both civil servants and honorary who amounted to 94 people. The sampling technique used in this research is determined by using purposive sampling technique, that is the technique of determining the sample with certain consideration. Criteria in determining the sample are: "All employees of the Regional Personnel Agency (BKD) Banten Province with the status of Civil Servants Employees (PNS)". Which amounted to 65, so the sample in the study were as many as 65 people. The results showed that: 1) Competence has an influence on employee performance in BKD Banten Province. 2) Career development influence on employee performance in BKD Banten Province, 3) There is influence of competence and career development simultaneously on the performance of employees in BKD Banten Province.*

## A. Pendahuluan

Didalam sebuah organisasi baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, peran aktif pegawai sangat penting sekali karena sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

BKD mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Selain itu, BKD mempunyai fungsi untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, memberi dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian, melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Untuk itu sumber daya aparatur perlu ditingkatkan agar lebih profesional. Sehingga masih perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang menjadikan aparatur yang profesional dan kompeten. Maka dari itu Pemerintah dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkompeten, profesional, dan berintegritas sehingga kinerja pegawai menjadi baik dan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan Pemerintahan.

Bertolak dari latar belakang tersebut, masalah dalam penelitian ini dirumuskan

sebagai berikut: “Seberapa besar kompetensi dan pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten?

## B. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif untuk hubungan kausal. Penelitian berfokus pada kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi yang berjumlah 94 orang pegawai. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, ditetapkan 65 orang sampel. Data dikumpulkan melalui angket dan observasi. Uji hipotesis dilakukan melalui dengan menggunakan analisis *Person Product Moment* (PPM) dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*.

## C. Landasan Teori

### 1. Kompetensi

#### a. Definisi Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin “*competere*” yang artinya “*to be suitable*”. Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan

pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur.

*Competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Manajemen Kompetensi**

Organisasi yang memahami proses pemikiran di balik beragam pendekatan kompetensi, terdorong untuk menerapkan manajemen kompetensi. Manajemen Kompetensi dapat diartikan sebagai mengidentifikasi, menilai, dan melaporkan level kompetensi Karyawan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan strateginya.

Ada tiga pendekatan utama pada manajemen kompetensi.

- 1) Akuisisi Kompetensi
- 2) Pengembangan Kompetensi
- 3) Penyebaran Kompetensi

#### **c. Karakteristik Kompetensi**

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan: merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- 2) Keterampilan: merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai: merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- 4) Karakteristik pribadi: merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 5) Motif: merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

### **2. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Menurut Irianto (2001:94), pengertian karir meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan-kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu rangkaian perubahan nilai, sikap, dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir, dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, dan secara kontinu mengevaluasi, merevisi, dan meningkatkan rancangannya. Karir juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung, dan individu itu sendiri.

#### **b. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi itu sendiri, namun pada

umumnya yang sering dilakukan organisasi adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi (Nitisemito, 2001).

Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan organisasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan dari pekerjaan masing-masing pegawai.
- 2) Promosi, Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan itu dapat memberi jaminan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan itu layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati. Berikut ini contoh syarat yang harus dipenuhi seorang pegawai dalam promosi diantaranya kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, kepemimpinan, kerjasama, dan inisiatif.

3) Mutasi, Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi. Mutasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja setiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2001), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

- 1) Kompetensi
- 2) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 3) Penempatan kerja yang tepat
- 4) Pelatihan dan promosi
- 5) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 6) Hubungan dengan rekan kerja
- 7) Hubungan dengan pemimpin

Menurut Mathis dan Jackson (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai
- 2) Motivasi yang diterima dapat melalui sistem penghargaan seperti kompensasi dan pengembangan karir yang diperoleh pegawai.
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Penempatan kerja yang diterima pegawai
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Gibson (dalam Mangkunegara, 2005), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, penempatan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir pegawai, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di instansi tersebut (penempatan kerja, pengembangan karir, komunikasi, komitmen organisasi, dll). Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

### **c. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis (2002) kinerja pegawai adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain:

- 1) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- 2) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar pegawai.
- 4) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.
- 5) Kerjasama  
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 6) Kecakapan  
Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

#### d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2006), kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

- 1) Kesetiaan  
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
- 2) Prestasi Kerja  
Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi tolak ukur kinerja.
- 3) Kedisiplinan  
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerja.
- 4) Kreativitas  
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### e. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten”.
2. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten”.
3. Terdapat pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten”.

#### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilakukan kepada 65 responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten dengan penyebaran aket mengenai kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 31 –

40 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau 60%, hal ini dapat disimpulkan bahwa usia pegawai BKD Provinsi Banten di antara 31 – 40 tahun ini merupakan usia yang sangat produktif, stabil dan enerjik dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan sebanyak 30 orang, hal ini berarti bahwa untuk menjadi pegawai pada BKD Provinsi Banten tidak dipengaruhi oleh perbedaan gender akan tetapi lebih kepada kualitas pegawai individu itu sendiri. Rata-rata tingkat pendidikan responden adalah Sarjana (S1) yaitu sebesar 37 orang atau 57%, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai BKD Provinsi Banten dituntut memiliki wawasan dan pengetahuan yang baik.

Pegawai BKD Provinsi Banten memiliki kompetensi yang baik sesuai bidang pekerjaan dan jabatan yang diemban. Hal ini sesuai jawaban responden untuk skor aktual sebesar 2478 atau rata-rata 76,2% yang tergolong pada kategori baik, sedangkan pengembangan karir pegawai BKD Provinsi Banten memiliki pengembangan karir yang baik sesuai hasil jawaban responden untuk skor aktual sebesar 2466 atau rata-rata 75,9%. Sedangkan untuk kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BKD Provinsi Banten baik hal dapat dilihat bahwa jawaban responden untuk skor aktual sebesar 2463 atau rata-rata 75,5% hal ini tergolong pada kategori baik.

Berdasarkan hasil hasil pengujian hipotesis kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t hitung

sebesar 5,758 dan t table dengan sigifikasin 5% ( $df = n-k$ ,  $df = 65-3 = 62$ ) maka t table = 1.669, hal ini berarti t hitung > t table yaitu  $5,758 > 1,669$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailin Niam (2016), dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Sedangkang hasil pengujian hipotesis pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,697 dan t table dengan sigifikasin 5% ( $df = n-k$ ,  $df = 65-3 = 62$ ) maka t table = 1.669, hal ini berarti t hitung > t table, yaitu  $4,697 > 1,669$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada BKD provinsi Banten. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lailin Niam (2016), Lumbantoruan (2008) dan juga Luvita Tiara Dewi (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 19,908, sedangkan nilai F table dengan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ , dan  $df_2 = n-k = 65-3 = 62$  adalah didapat F table sebesar 3,15. Hal ini berarti F hitung > F table, yaitu  $19,908 > 3,15$ . Maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.

### E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap

kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten.

2. Terdapat pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Banten

### Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*, Bina, Jakarta.
- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Azhar, Arsyad. 2009. *Media Pembelajaran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Djamaludin Tandjung; Inu Kencana Syafiie; Supardan Modeong, 1999. *Ilmu Administrasi Punlik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handyaningrat, Soewarno. 1992. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen*. Jakarta: Cv. Haji Masagung.
- Hutapea, Parulian dan Nuriannan Thoha, 2008 *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E. UGM, Yogyakarta.
- Irtanto, 2001. *Dinamika Politik Lokal Era Otonomi Daerah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Miftah Thoha, 1983. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia.
- Malayu Hasibuan, S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- 
- Mathis, Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.*
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Palan. 2007. *Competency management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial* edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.*
- Sugiono. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Tjiptoherijanto, P. 2015. *Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan*. Majalah Perencanaan Pembangunan.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- William H. Newman. 1961. *The Process of Management* (London: Prentice Hall, Inc.