

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH LAMPUNG TIMUR

M. Rasyid

rasvid@yahoo.co.id

Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen UM Metro

Abstrak

Pengembangan karier pegawai di lingkungan kerja BKD Lampung Timur juga dilakukan dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karier dan sebagainya. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur memberikan kesempatan pegawainya studi lanjut untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang didukung dengan sumberdaya manusia sebagai tenaga penggerak roda organisasi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur, 2).Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur,3) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif . Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur yang berjumlah 37 orang. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 PNS Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi ,Wawancara (*interview*), Dokumentasi dan angket. Sedangkan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa , Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur. Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur. Ada pengaruh secara signifikan antara *pengembangan karir dan kompetensi pegawai* secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai.

Kunci: Pengembangan karir, Kompetensi, kinerja

I. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 22 tahun 2007 maka Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Timur mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, pendidikan dan latihan, serta tugas lain yang ditetapkan oleh Bupati.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, telah

ditetapkan jumlah pegawai di BKD sebanyak 37 orang yang terbagi ke dalam beberapa bidang yaitu bidang umum kepegawaian 4 orang, bidang mutasi pegawai 5 orang, bidang pengadaan dan pengembangan pegawai 5 orang, bidang pendidikan dan pelatihan 7 orang, bidang dokumentasi data 4 orang, bidang keuangan 7 orang serta bidang perencanaan sebanyak 5 orang, (BKD lampung Timur 2019).

Salah tujuan yang diharapkan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi serta pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur adalah untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang serta menjawab tantangan masa depan, pengembangan pegawai merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik pemerintah (*Public Sector*), para pegawai maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja, adalah dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan/ atau pendidikan profesi melalui program tugas belajar.

Pengembangan karier pegawai di lingkungan kerja BKD Lampung Timur juga dilakukan dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karier dan sebagainya. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat

mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai kekaryaannya dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. Pegawai yang kinerjanya baik, pada umumnya memiliki kompetensi yang baik, dan karirnya pun berkembang dengan baik.

Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur memberikan kesempatan pegawainya studi lanjut untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang didukung dengan sumberdaya manusia sebagai tenaga penggerak roda organisasi, maka dapat diuraikan keadaan pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah pegawai BKD berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	10
2	D3	2
3	SI	18
4	S2	7
5	S3	-
6	Jumlah	37

Sumber : Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur yang sedang studi

lanjut ada 11 pegawai, dengan rincian : 3 pegawai lanjut S2, 7 Pegawai berpendidikan SMA studi lanjut SI, dan satu pegawai berpendidikan D3

studi lanjut SI, (BKD lampung Timur 2019).

Pada umumnya PNS di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur studi lanjut tidak jauh dari tempat kerja, yaitu disekitaran Lampung Timur dan Metro, untuk pegawai studi lanjut S2 , hampir semuanya studi lanjut di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro, sedangkan untuk yang strata satu, lebih banyak yang studi lanjut di Dharmawacana Metro daripada di perguruan tinggi yang lain, pertimbangan memilih wilayah lampung dan metro karena wilayah tersebut tidak jauh dari tempat kerja, sehingga memudahkan mereka dalam menempuh jarak kuliah tanpa meninggalkan tugas pekerjaan.

Meskipun banyak yang sedang studi lanjut, ternyata ada beberapa pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur yang Pendidikan formalnya kurang sesuai dengan pekerjaan serta jabatan yang diemban. Diketahui bahwa jenis Pendidikan formal pegawai banyak yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai, sebagai contoh Kasubbid Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional tidak sesuai jika jabatan tersebut dijabat oleh pegawai dengan Pendidikan formal sarjana Teknik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas , maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur**”.

A. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.
- 2) Apakah Ada Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.
- 3) Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.
- 2) Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.
- 3) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja (Nawawi 2008:289).

2. Kompetensi Pegawai

Spencer (Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

3. Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Robbins (2006) dalam Suwanto (2019), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Lokasi penelitian ini yaitu pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

A. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Umar 2003, hal. 78, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 PNS Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah Probability sampling dengan menggunakan *proportionate random sampling*.

B. Defenisi Operasional

Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Pengembangan karir (X1)
2. Kompetensi (X2)
3. Kinerja pegawai (Y)

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara (*interview*)
3. Dokumentasi
- 4) . Angket

D. TEKNIS ANALISIS DATA

a. Uji Instrumen

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner (Imam Ghozali, 2009).

- Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ketetapan alat ukur, dimana suatu alat ukur yang dipergunakan pada waktu yang berbeda pada penelitian yang sama atau sejenis akan menunjukkan hasil yang relatif sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Imam Ghozali,2009).

b.Uji Persyaratan Analisis

. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak.

c. Pengujian Hipotesis

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Kompetensi dan Pengembangan Karir) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows Versi 16*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

X₁ : Kompetensi

X₂ : Pengembangan karir

Y : Kinerja Pegawai

a : Intercep / konstanta

b : Koefisien Regresi

e : Error (tingkat kesalahan)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

H. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

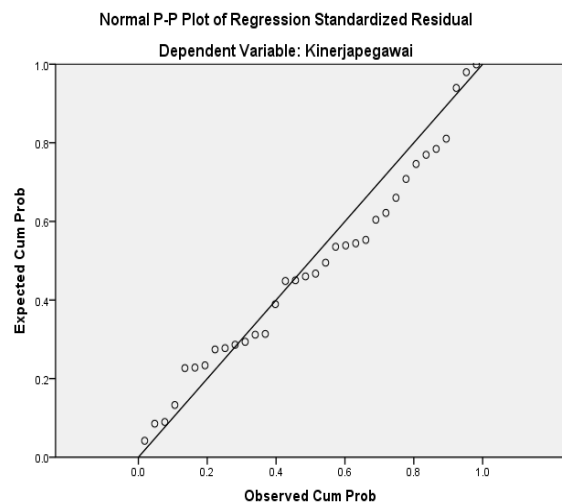
A. Deskripsi Khusus Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas dan reabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa angket yang digunakan untuk keseluruhan variabel adalah valid dan reliabel.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas



Pada gambar diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Homogenitas ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.304	2	441.152	5.982	.006 ^a
	Residual	2286.078	31	73.744		
	Total	3168.382	33			

a. Predictors: (Constant), Kompetensipegawai, Pengembangankarir

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0.006, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, $0.006 < 0.05$, maka memiliki varian yang homogeny

c. Hasil Uji Linearitas

Hasil pengujian menunjukkan *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model

yang baik karena asumsi linieritasterpenuhi.

d. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual atau secara parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.154	11.076		3.445	.002
Pengembangankarir	.337	.163	.444	3.226	.023
Kompetensipegawai	.466	.183	.499	2.544	.016

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Pengujian pengaruh variabel Pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0.023, Oleh karena tingkat signifikansinya sebesar $0.023 < 0.05$, artinya secara parsial ada pengaruh

signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

Pengujian pengaruh variabel Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

diketahui nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0.016, Oleh karena tingkat signifikansinya sebesar $0.016 < 0.05$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah: $Y = 38.154 + 0.337X1 + 0,466X2$ Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X1 dan X2,) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur dapat dilihat sebagai berikut: Dari persamaan diatas dapat dijelaskan: 1. Untuk nilai constanta sebesar 38.154 berarti kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur sebelum adanya variabel kompetensi dan pengembangan karir adalah sebesar 38.154.

2. Pengembangan karir (X1) dengan koefisien regresi 0.337X1 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengembangan karir yang ada di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Kompetensi (X1) dengan koefisien regresi 0,466X2 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinertja pegawai. Artinya semakin berkompetensi pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

b. Uji Signifikansi Simultan atau secara bersama sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut ini.

Tabel. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.304	2	441.152	5.982	.006 ^a
	Residual	2286.078	31	73.744		
	Total	3168.382	33			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	882.304	2	441.152	5.982	.006 ^a
	Residual	2286.078	31	73.744		
	Total	3168.382	33			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi pegawai, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

Karena, hasil signifikansi (**sig.**) sebesar $0.006 < 0.05$ artinya ada pengaruh secara signifikan antara *pengembangan karir dan kompetensi pegawai* secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa *pengembangan karir dan kompetensi pegawai* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

c. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (Pengembangan Karir/ X_1 , Kompetensi pegawai/ X_2) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai/ Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel. Hasil analisis korelasi ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.578	.532	9.58746

a. Predictors: (Constant), Kompetensi pegawai, Pengembangan karir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,728, artinya besarnya hubungan antara pengembangan karir dan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,728 atau 72,8%.

d. Analisis Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *moddel summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel. Hasil analisis determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.578	.532	9.58746

a. Predictors: (Constant), Kompetensi pegawai, Pengembangan karir

Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,578 atau R² 100% sebesar 57,8%.Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Pengembangan karir dan Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,8%.dan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0.023, Oleh karena tingkat signifikansinya sebesar $0.023 < 0.05$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.
2. Nilai signifikan pengembangan karir sebesar 0.016, Oleh karena tingkat signifikansinya sebesar $0.016 < 0.05$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara

Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

3. Hasil signifikansi (**sig.**) sebesar $0.006 < 0.05$ artinya ada pengaruh secara signifikan antara *pengembangan karir dan kompetensi pegawai* secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa *pengembangan karir dan kompetensi pegawai* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur.

B. Saran

1. Bagi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Lampung Timur hendaknya lebih memperhatikan perkembangan karir pegawai.
2. Bagi pegawai hendaknya lebih semangat meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan karir dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, , 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ketiga)*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X(print)/ISSN 23557737 (online).
- Arikunto (1991, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik* . Jakarta: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Dwiyanto, 2008. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*, cet. III, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP. Semarang.
- Hamid Patilima. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung .ALFABET. Bandung.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/Kep/2001.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mohamad Muspawi, Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi , *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No.1 Tahun 2017 .Jambi.
- Moleong, Lexy. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad Muhajir Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 12, Desember 2015 hlm 142-149.
- Muis, Moh. Sidik Priadana Saludin. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: GRAHA ILMU. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.

- Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Oktavia Sulistiana¹, Syamsuni Arman², Sri Maryuni³, Implementasi Kebijakan Pemberian Izin Belajar Dan Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sintang, Program Studi Administrasi Negara Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Peraturan daerah Nomor 22 tahun 2007 tentang TUPOKSI Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Lampung Timur.
- Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE. Yogyakarta.
- Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan III Aparatur 2005 dan 2008.
- Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara, 2006.
- Rivai, 2008 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Jakarta : Rajawali Pers. Jakarta
- Siagian, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta .Cetakan Kesembilan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang,2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian,2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, 2016, anajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2003, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta . Jakarta.
- Sutrisno, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwarto, 2019. Derivatif Jurnal Manajemen, Vol. 13 No.1 (2019).
<https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/323/217>
- Tjiptono, Fandy. 2003. Total Quality Service. Yogyakarta: Andi Offset. Yogyakarta.
- Usmara, 2010, Strategi Baru Manajemen Pemasaran. Jakarta,Amara Books. Jakarta.
- Wahyu Rahmadhan, Muhaamad Aswin Hasibuan* dan Taufik Wal Hidayat, Prosedur Penerbitan Surat Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Deli Serdang. Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik 1 (2) (2013): 161-175.