

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI DAN UKM KABUPATEN KONAWE

Verawaty Ali
Fajar Saranani
Adya Hermawati

fajar_saranani@yahoo.co.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Teknik sampel adalah sensus, yakni 28 orang Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Pengembangan Karir memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Kompetensi. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

Abstract : *This study is aim to analyze the effect of Competence and Career Development on Employee Performance. The sample technique is the census, which is 28 Konawe District Cooperative and SME Employees. After multiple regression analysis, the results show that Career Competence and Development have a significant effect on Employee Performance, both simultaneously and partially. Career Development has a dominant influence compared to Competence. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

PENDAHULUAN

Selain kompetensi yang harus diperhatikan, pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawainya, maka pengembangan karir pegawai juga harus diperhatikan. Simamora (2006) menyatakan pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Karir adalah seluruh jabatan yang diduduki atau ditempati seseorang dalam kehidupan kerjanya (Rivai, 2011). Hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan atau pegawai yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignations*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*) (Rivai, 2011). Penelitian Rosyawati (2007), yang tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, pengenalan, kesempatan untuk tumbuh, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa prestasi kerja, pengenalan, kesempatan untuk tumbuh, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan sedangkan variabel prestasi kerja, pengenalan, dan kesempatan untuk tumbuh berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga akan menganalisis manakah diantara kedua variable tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Becker and Ulrich dalam Suparno (2005), “*competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*”. Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Roe (2001) sebagai berikut: “*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*”.

Mangkunegara (2001) mengatakan: “Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Mondy (2008), ”pengembangan karir adalah pendekatan formal yangdigunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi danpengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.Siagian (2003): ”pengembangan karir adalah seseorangpegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yanglama sampai usia pensiun”.

Irawan dkk. (2002), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2000).

• Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi/ Sampel	Hasil Penelitian
1.	Rande et.al (2015)	<i>Factors Affecting The Career Development Of Employees In Secretariat Office Of City</i>	Populasi 241 pegawai dan sampel sejumlah 71 pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karir staf di Sekretariat Daerah Samarinda merupakan faktor konseling karir, penilaian kinerja, dan pemetaan karir, yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebagian (masing-masing) atau secara simultan (bersama-sama).

		<i>Samarinda.</i>		
2.	Muslim dkk (2015)	Pelaksanaan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Kasus di Pusat Pendidikan Kelautan Dan Perikanan.	Total sampling sebanyak 35 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan t-hitung < t-tabel (-0,812 < 2,034), sedangkan tidak ada faktor kualifikasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan t-hitung > t-tabel (2,472 > 2,034). Di sisi lain, dalam hasil uji antara efek simultan kompetensi dan kualifikasi untuk peningkatan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh, dengan nilai F-hitung > F-tabel (5,466 > 3,284).
3.	Suryana dkk (2015)	Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Aceh.	Sampel penelitian sebanyak 73 orang pegawai yang diambil dengan metode sensus	Penelitian menemukan bahwa komitmen, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan komitmen, kompetensi dan motivasi kerja secara nyata berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula halnya dengan budaya organisasi, semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi semakin baik pula kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Aceh. Peningkatan kepuasan kerja secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Keberadaan kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel perantara antara kinerja pegawai dengan komitmen, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi.
4.	Oduma and Were (2014)	<i>Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University.</i>	Populasi 4.874 karyawan. Melalui stratified random sampling sampel sebesar 487 karyawan	Penelitian ini menetapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi negeri di Kenya. Penelitian ini menetapkan bahwa orientasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi negeri di Kenya. Penelitian ini menetapkan bahwa kemajuan karir memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di perguruan tinggi negeri di Kenya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa mentoring memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di perguruan tinggi negeri di Kenya.
5.	Mawarni dkk (2012)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Aceh yaitu sebanyak 184 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling terhadap pegawai yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir selama 1 tahun terakhir	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.211, kemudian variabel pengembangan karir diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.087. Sedangkan hasil pengujian berdasarkan uji-F (simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 53.702, sedangkan Ftabel sebesar 3.085, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel iklim organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Aceh. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya iklim organisasi

			ini yaitu pada tahun 2011, adapun pegawai yang mendapatkan pengembangan karir dalam satu tahun terakhir sebanyak 105 orang.	lebih dibuat lebih kondusif lagi, sehingga dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir hendaknya dilakukan secara transparan agar semua pegawai mengetahui tentang sistem pengembangan karir yang ada.
6.	Ismail and Abidin (2010)	<i>Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector.</i>	Analisis ini didasarkan pada sampel dari 1.136 pekerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, modal dan karakteristik pekerja manusia juga menentukan kinerja pekerja dalam sektor pelayanan.
7.	Suprpto (2009)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel.	Total sampling sebesar 55 responden	Pertama, kompetensi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Kedua, Interaktif antara kompetensi dan motivasi secara parsial dengan kepuasan sebagai moderating variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, maka kepuasan bukan merupakan moderating variabel yang memoderasi hubungan antara kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel dominan dalam model regresi. Ketiga, Model regresi dapat digunakan sebagai prediksi pengaruh antara kompetensi, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, dan model regresi telah memenuhi uji persyaratan regresi. Ketepatan perkiraan sebesar 0.887 atau 88,7%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 88,7% sedangkan sisanya (11,3%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan.
8.	Yunus (2009)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya.	Populasi 334 orang dan sampel 83 responden	Hasil dari penelitian ini adalah, kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Keputusan yang baik adalah keputusan yang dihasilkan dari analisis menyeluruh terhadap suatu masalah, dan keputusan mempengaruhi peningkatan kinerja

3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu	Likert
----	---------------------	---	--------

Tabel 2
Variabel
Penelitian dan
Indikator

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tigavariabelyang dianalisis, yaituKompetensi dan Pengembangan Karir sebagai variable independen, danKinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe sebagai variable dependen.

Seluruh Pegawai Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe yang berjumlah 28 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik RespondenBerdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 - 29	2	7.14%
2.	30 - 34	4	14.29%
3.	35 - 39	9	32.14%
4.	40 - 44	7	25.00%
5.	> 50	6	21.43%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	57.14%
2.	Perempuan	12	42.86%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	2	7.14%
2.	Diploma	2	7.14%
3.	S1	21	75.00%

4.	Pascasarjana	3	10.71%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	8	28.57%
2.	8 – 16	11	39.29%
3.	> 16	9	32.14%
Jumlah		28	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,005 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.461	2	59.731	6.681	.005 ^a
	Residual	223.503	25	8.940		
	Total	342.964	27			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Kompetensi dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,017 untuk Kompetensi, dan 0,004 untuk Pengembangan Karir. Karena dari kedua nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.798	6.875		2.589	.016
	Kompetensi	.048	.124	.077	2.383	.017

Pengembangan Karir	.591	.188	.633	3.148	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Pengembangan Karir berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,633 untuk Pengembangan Karir yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta 0,077 untuk Kompetensi. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.79 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suryana dkk (2015), Ismail and Abidin (2010), Suprpto (2009) dan Yunus (2009). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerjanya maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja. Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.90 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rande et.al (2015), Muslim dkk (2015), Oduma and Were (2014) dan Mawarni dkk (2012). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu 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. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2000), karir adalah “semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Menurut Handoko (2000), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya. Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2000) tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisien karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Kebijakan organisasi
3. Pembimbing dan sponsor
4. Pendidikan
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, M, 2003, Pedoman Pembinaan Pasar Tradisional, Dirjen Departemen Perindustrian dan Perdagangan, Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. Performance Management: The New Realities, Institute of Personnel and Development, New York.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2005, Manajemen Kinerja, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Flippo, Erwin B. 2000. Manajemen Personalia, Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Fogg, Milton 2004, The Greatest Networker in the World, the Three Rivers Press New York.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2008. Organizations Behavior Structure Processes. Thirteenth Edition. McGraw Hill Inc.
- Gibson, J.L. 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga 5.
- Gibson, James L., et.al. 2007. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Glick, 2004, Performance, Volitional Absence, and Voluntary turn Over, Academy of Management Journal.
- Gordon B. Davis. 2003. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta : Andi Offset.
- Griffin, 2004. Manajemen, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. T. Hani 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hickman, G., 2003. Cultural Dimensions in People Management: The Socialization Perspective, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Irawan, Handi. 2002, 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. Peer-reviewed & Open access journal BEH - Business and Economic Horizons Volume 2 | Issue 2 | July 2010 |pp. 25-36 ISSN: 1804-1205 | www.pieb.cz.
- Kast, F.E dan Rosenzweig, J.E., 2005, Organisasi Dan Manajemen. Terjemahan Hasyim Ali, Jakarta: Bumi aksara.
- Kunandar. 2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : UPP-AMP YKPN.
- Luthans, Fred, 2005. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Maddala, G.S. 2001. *Introduction to Econometrics*, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mawarni dkk. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 2, No. 1, November 2012 ISSN 2302-0199 Pages pp. 18- 34.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muslim dkk. 2015. Pelaksanaan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Kasus di Pusat Pendidikan Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal JEAM Vol XIV* September 2015. ISSN: 1412-5366.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Oduma, Caroline and Were, Susan. 2014. Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 1(2):1-16, August 2014.
- Palan , R. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta.
- Park C.F.Jr. and MacDiarmid R.A., 1970, *Ore Deposits*, second edition, W.H. Freeman and Company, San Francisco.
- Peter, J. Paul dan Jerry C Olson. 2002. *Perilaku konsumen dan strategi pemasarann*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Powell, R.L. 2002. CFC Phase-Out: have we met the challenge? *Journal of Fluorine Chemistry*. Volume 114, Issue 2, 28 April 2002, Pages 237-250 Available from: URL.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. "Manajemen Produktivitas". Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto, 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Rande et.al. 2015. Factors Affecting The Career Development Of Employees In Secretariat Office Of City Samarinda. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 4, Issue 03, March 2015 ISSN 2277-8616.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robinson, Pearce, 2001, *Manajemen S trategik,Formulasi, Implementasi dan Pengenalian*, Binarupa. Aksara, Jakarta.
- Rosyawati, A.A. Sagung. 2007. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pejabat Perempuan di Pemerintah Provinsi Bali*. Tesis Fakultas Ekonomi Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.

- Sanjaya, Wina, 2005, Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi, Edisi Pertama Cetakan Kedua, Kencana Prenada Group, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, PT. RINEKA CIPTA Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sirait. Justine 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Soeprihanto, John. 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. 2003. Competence At Work: Models for Superior Performance. John Wiley and Sons, Inc.
- Stoner A.F., James, 2006. et. al., dialihbahasakan oleh Sindoro, Alexander, dan Sayaka, Bambang, Manajemen Jilid II, Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suparno, Edi. 2005, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen.
- Suprpto. 2009. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel. [EXCELLENT] | Vol. 1 No. 1 Maret 2009.
- Suryana dkk. 2015. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 2, Mei 2015. ISSN 2302-0199 pp. 29-38.
- Sutoto, D. 2004. Dimensi Tingkat Kompetensi. Artikel (diakses pada tanggal 25 Maret 2016).
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Talim, Banowati. 2003. Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. Pikiran Rakyat.
- Timpe, Dale, 2002 Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Uno, B. Hamzah. 2008. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Veithzal Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- White, H. 1980. A Heteroskedasticity – Consistent Covariance Estimator and A Direct Test For Heteroskedasticity, *Econometrica*, 48, 817-38.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Wirartha, I Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Yunus, Eddy. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, ISSN 1411-0393, Akreditasi No. 110/DIKTI/Kep/2009.