

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan  
pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi  
dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh:

**Maya Hardiyanti**

**2102858**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2025**

## **LEMBAR HAK CIPTA**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh  
Maya Hardiyanti

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Maya Hardiyanti  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Agustus 2025

Hak Cipta dilindungi Undang - Undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Maya Hardiyanti**

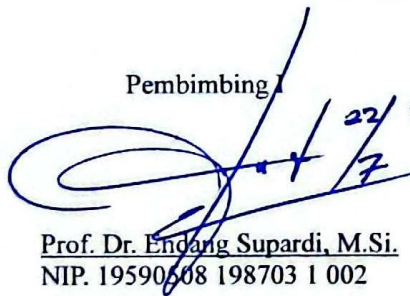
**2102858**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

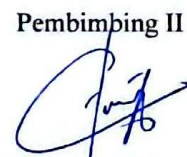
Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

Bandung, 21 Juli 2025

Pembimbing I

  
Prof. Dr. Endang Supardi, M.Si.  
NIP. 19590608 198703 1 002

Pembimbing II

  
Dian Addinna, S.E., BBA. Hons., MSM.  
NIP. 920200419920510201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si.  
NIP. 19720127 200604 2 001

## BERITA ACARA PELAKSANAAN UJIAN

Skripsi ini telah diuji pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Agustus 2025  
Waktu : 08.00 - selesai  
Tempat : Gedung FPEB Universitas Pendidikan Indonesia  
Susunan Panitia :  
Ketua : Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P.  
NIP. 19680225 199301 2 002  
  
Sekretaris : Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.  
NIP. 19720127 200604 2 001  
  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Endang Supardi, S.E., M.Si.  
NIP. 19590508 198703 1 002  
2. Dian Addinna, S.E., BBA., Hons., M.S.M.  
NIP. 920200419920510201  
  
Penguji : 1. Prof. Dr. Budi Santoso, M.Si.  
NIP. 19600826 198703 1 001  
2. Dr. Rini Intansari Meilani, M.Pd.  
NIP. 19800810 200801 2 029  
3. Yosep Hernawan, S.T., M.M., IPM  
NIP. 920200419850718000



Handwritten signatures of the examiners and supervisors, including the date 9/9. 2025.

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 21 Juli 2025



Maya Hardiyanti  
NIM. 2102858

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

**Maya Hardiyanti**

Skripsi dibimbing oleh:

**Prof. Dr. Endang Supardi, S.E., M.Si.**

**Dian Addinna, S.E., BBA. Hons., MSM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada data kinerja pegawai selama periode 2021–2024 yang menunjukkan adanya fluktuasi signifikan dalam distribusi predikat kinerja. Penurunan jumlah pegawai dengan predikat Baik Sekali pada tahun 2022 dan 2023 mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk kompetensi dan pengembangan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Sebanyak 73 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Dinas Sumber Daya Air menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala penilaian 4 poin, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap terbukti mendukung pelaksanaan tugas secara profesional, sementara pengembangan karier yang meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi, dan masa kerja mendorong motivasi serta produktivitas kerja. Meskipun secara umum kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi, aspek kualitas kerja masih menjadi perhatian. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh dan berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal di sektor pemerintahan.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karier*

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT***

By:

**Maya Hardiyanti**

Guided by:

**Prof. Dr. Endang Supardi, S.E., M.Si.**

**Dian Addinna, S.E., BBA. Hons., MSM.**

*This study aims to examine the influence of competency and career development on employee performance at the Water Resources Office of West Java Province. The background of this study is based on employee performance data for the period 2021–2024, which shows significant fluctuations in the distribution of performance ratings. The decrease in the number of employees with Very Good ratings in 2022 and 2023 indicates the need to evaluate the factors influencing performance, including competency and career development. This study uses a descriptive quantitative approach with a survey method. A total of 73 respondents, employees of the Water Resources Office, served as the sample. Data collection was conducted using a questionnaire with a 4-point rating scale, and data analysis was performed using multiple linear regression.*

*The results of the study indicate that competency and career development have a positive and significant impact on employee performance. Competence, encompassing knowledge, skills, and attitudes, has been shown to support professional task performance, while career development, encompassing education, training, transfers, promotions, and tenure, boosts motivation and work productivity. Although employee performance is generally considered quite high, work quality remains a concern. This study underscores the importance of comprehensive and sustainable human resource management to achieve optimal performance in the government sector.*

**Keywords:** Career Development, Competency, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt., karena atas rahmat karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan menempuh ujian sidang sarjana pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan serta ketidaksempurnaan, baik dari segi penulisan maupun bahasa karena keterbatasan penulis ketika membuat skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca demi menyempurnakan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi, penulis menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Namun, berkat bantuan doa, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka dari itu, melalui kata pengantar ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu, baik secara moril maupun materiil, dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi hingga memperoleh gelar sarjana di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P., CSBA, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti studi hingga memperoleh gelar sarjana di Universitas Pendidikan Indonesia.



3. Ibu Dr. Hady Siti Hadijah S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga berakhirnya masa studi.
4. Bapak Prof. Dr. Endang Supardi, S.E., M.Si., dan Ibu Dian Addinna, S.E., BBA. Hons., MSM., selaku Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bantuan, saran, dukungan, bimbingan, arahan, masukan, dan dorongan kepada penulis saat penulis mengalami berbagai kesulitan dan masalah dalam proses penyusunan skripsi ini. Berkat bimbingannya, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Universitas Pendidikan Indonesia, khususnya pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan bantuan, saran, serta dukungan kepada penulis selama mengikuti studi di Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Bapak Ujang Saepudin dan Ibu Suryani tercinta yang dengan penuh kasih sayang, doa, serta dukungan baik moril maupun materiil, selalu mendampingi penulis tanpa mengenal lelah. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudara-saudara tercinta, Dede Rukmana, Angga Dara Nugraha, dan Lia Mulyawati, yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini. Keluarga adalah motivasi terbesar bagi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Ika Andriawati, S.S.T., M.A.P, selaku mentor penulis dan sebagai Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang telah membersamai penulis dari awal masa magang hingga saat ini, tak pernah berhenti memberikan dorongan dan nasihat yang luar biasa hingga penulis anggap sebagai keluarga sendiri.
8. Bu Wiwi Wartisah, S.Sos., selaku Pengelola Kepegawaian Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, serta petugas keamanan dan teknisi yang telah memberikan ruang

pembelajaran, bantuan, saran, serta dukungan kepada penulis selama melakukan penelitian di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

10. Teman-teman penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan keceriaan selama proses penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, bantuan, dan doa kalian sangat berarti bagi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi isi maupun penulisan, yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis dengan tulus menerima dan menghargai segala bentuk kritik maupun saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Meskipun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri, serta secara umum bagi para pembaca.

Bandung, 21 Juli 2025

Maya Hardiyanti  
NIM 2102858

## DAFTAR ISI

|                                                                                  |      |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| LEMBAR HAK CIPTA .....                                                           | i    |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....                                                  | ii   |
| BERITA ACARA PELAKSANAAN UJIAN .....                                             | iii  |
| LEMBAR PERNYATAAN .....                                                          | iv   |
| ABSTRAK .....                                                                    | v    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                                            | vi   |
| KATA PENGANTAR.....                                                              | vii  |
| DAFTAR ISI .....                                                                 | x    |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                              | xii  |
| DAFTAR TABEL.....                                                                | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                                            | xvi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                                          | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                                                 | 1    |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....                                     | 9    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                                      | 10   |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                                                    | 10   |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..                       | 12   |
| 2.1 Kajian Pustaka .....                                                         | 12   |
| 2.1.1 Grand Theory .....                                                         | 12   |
| 2.1.2 Kompetensi .....                                                           | 13   |
| 2.1.3 Pengembangan Karier .....                                                  | 17   |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai .....                                                      | 23   |
| 2.1.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....                         | 33   |
| 2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai .....                | 34   |
| 2.1.7 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai ..... | 35   |
| 2.1.8 Penelitian Terdahulu .....                                                 | 36   |
| 2.2 Kerangka Pemikiran .....                                                     | 51   |
| 2.3 Hipotesis .....                                                              | 54   |
| BAB III OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN .....                                        | 56   |

|                                  |                                                                                       |     |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1                              | Gambaran Umum Objek Penelitian.....                                                   | 56  |
| 3.2                              | Desain Penelitian .....                                                               | 58  |
| 3.2.1                            | Metode Penelitian .....                                                               | 58  |
| 3.2.2                            | Operasional Variabel Penelitian.....                                                  | 59  |
| 3.2.3                            | Populasi dan Sampel Penelitian.....                                                   | 64  |
| 3.2.4                            | Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....                                                | 65  |
| 3.2.5                            | Pengujian Instrumen Penelitian .....                                                  | 65  |
| 3.2.6                            | Persyaratan Analisis Data .....                                                       | 72  |
| 3.2.7                            | Teknik Analisis Data .....                                                            | 75  |
| 3.2.8                            | Pengujian Hipotesis .....                                                             | 80  |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... |                                                                                       | 82  |
| 4.1                              | Hasil Penelitian.....                                                                 | 82  |
| 4.1.1                            | Deskriptif Variabel Penelitian .....                                                  | 82  |
| 4.1.2                            | Hasil Pengujian Persyaratan Analisis Data .....                                       | 103 |
| 4.1.3                            | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....                                           | 107 |
| 4.1.4                            | Hasil Pengujian Hipotesis .....                                                       | 108 |
| 4.1.5                            | Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....                                | 111 |
| 4.2                              | Pembahasan .....                                                                      | 112 |
| 4.2.1                            | Analisis Kompetensi .....                                                             | 112 |
| 4.2.2                            | Analisis Pengembangan Karier.....                                                     | 115 |
| 4.2.3                            | Analisis Kinerja Pegawai.....                                                         | 119 |
| 4.2.4                            | Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....                            | 122 |
| 4.2.5                            | Analisis Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai<br>124                 |     |
| 4.2.6                            | Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap<br>Kinerja Pegawai..... | 126 |
| BAB V PENUTUP.....               |                                                                                       | 129 |
| 5.1                              | Kesimpulan.....                                                                       | 129 |
| 5.2                              | Saran .....                                                                           | 130 |
| DAFTAR PUSTAKA .....             |                                                                                       | 132 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN.....           |                                                                                       | 139 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....                                 | 52  |
| Gambar 2.2 Hubungan Kausalitas antar Variabel .....                | 53  |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                     | 107 |
| Gambar 4.2 Skor Rata - Rata Variabel Kompetensi (X1) .....         | 113 |
| Gambar 4.3 Skor Rata - Rata Variabel Pengembangan Karier (X2)..... | 116 |
| Gambar 4.4 Skor Rata -Rata Kinerja Pegawai (Y) .....               | 119 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2024 ..... | 3  |
| Tabel 1.2 Laporan Capaian Kerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 .....  | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                                                | 36 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Kompetensi .....                                                     | 60 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Pengembangan Karier.....                                             | 61 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai.....                                                 | 63 |
| Tabel 3.4 Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Tahun 2025 .....                        | 64 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi .....                                                      | 68 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier.....                                              | 68 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                                                 | 69 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai ..... | 72 |
| Tabel 3.9 Kriteria Penafsiran Deskriptif Variabel .....                                             | 76 |
| Tabel 4.1 Rekapitulasi Rata - Rata Skor Indikator Variabel Kompetensi .....                         | 82 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kompetensi .....                                                       | 83 |
| Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengetahuan pada Variabel Kompetensi .....         | 84 |
| Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Indikator Keahlian pada Variabel Kompetensi .....            | 85 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Sikap pada Variabel Kompetensi .....               | 86 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Rata - Rata Skor Indikator Variabel Pengembangan Karier .....                | 87 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pengembangan Karier.....                                               | 88 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Indikator Pendidikan pada Variabel Pengembangan Karier ..... | 89 |

|                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Indikator Pelatihan pada Variabel Pengembangan Karier .....   | 90  |
| Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Indikator Mutasi pada Variabel Pengembangan Karier .....     | 91  |
| Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Indikator Promosi pada Variabel Pengembangan Karier .....    | 92  |
| Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Indikator Masa Kerja pada Variabel Pengembangan Karier ..... | 93  |
| Tabel 4.13 Rekapitulasi Rata - Rata Skor Indikator Variabel Kinerja Pegawai ....                     | 94  |
| Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....                                                   | 95  |
| Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas pada Variabel Kinerja Pegawai .....       | 96  |
| Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas pada Variabel Kinerja Pegawai .....      | 97  |
| Tabel 4.17 Tanggapan Responden terhadap Indikator Ketepatan Waktu pada Variabel Kinerja Pegawai..... | 98  |
| Tabel 4.18 Tanggapan Responden terhadap Indikator Efektivitas pada Variabel Kinerja Pegawai .....    | 99  |
| Tabel 4.19 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kemandirian pada Variabel Kinerja Pegawai .....    | 100 |
| Tabel 4.20 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....                                                | 101 |
| Tabel 4.21 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                                 | 101 |
| Tabel 4.22 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....                                     | 102 |
| Tabel 4.23 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....                                  | 102 |
| Tabel 4.24 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Mutasi dan Promosi .....                       | 103 |
| Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas.....                                                                 | 104 |
| Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas.....                                                          | 105 |
| Tabel 4.27 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                       | 106 |
| Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....                                              | 108 |
| Tabel 4.29 Hasil Uji F .....                                                                         | 109 |

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.30 Hasil Uji t .....                                       | 110 |
| Tabel 4.31 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi ..... | 111 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                            |     |
|------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Surat Izin Pra Penelitian .....                 | 140 |
| Lampiran 2 Surat Izin Uji Instrumen Penelitian .....       | 141 |
| Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....                      | 142 |
| Lampiran 4 Instrumen Penelitian .....                      | 143 |
| Lampiran 5 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....         | 148 |
| Lampiran 6 Lembar Bimbingan Skripsi.....                   | 150 |
| Lampiran 7 Data Kuesioner Uji Instrumen.....               | 154 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....       | 158 |
| Lampiran 9 Data Kuesioner Penelitian .....                 | 162 |
| Lampiran 10 Hasil Pengujian Persyaratan Analisis Data..... | 170 |
| Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....    | 172 |
| Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....                      | 173 |

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Adzim, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Luwu. *Indonesian Journal of Management Studies*.
- Andykhatria, A., Indrayani, I., Fitra, M. A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Yasa, I. W. C. (2022). Effect of Work Assessment, Work Discipline and Organizational Commitment to Employee Career Developmentpublic Works and Spatial Arrangements Regency of Karimun. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(1), 75-82.
- Annisa, A., Ramadhan, R. R., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas PUPR Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*; Vol 3 (2023): *Scaling Trust in The Digital World/ Peran Dunia Industri Dalam Mendukung Inklusi Keuangan*; 336-347.
- Anshori, M., Isgiyarta, J., & Prabowo, T. (2019). Implementasi penilaian kinerja pada badan layanan umum: studi tentang komitmen, penentuan tujuan, dan harapan pegawai. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 1-12.
- Anwar, S. (2024). Pengaruh dukungan budaya organisasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(5), 5099-5107.
- Ardiansyah, Y. and Sulistiyowati, L. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91.
- Arifin, A., Nuraeni, N., & Ahiruddin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*; Vol 6, No 1
- Aulia, R., & Hamsal, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 15-27.

- Azahra, T. and Millanyani, H. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada grand metro hotel tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 564-575.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Darda, A., Rojikon, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Dewi, P. E. S. and Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Munduk Moding Plantation Nature Resort And Spa. Prospek: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221.
- Edison, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Emron, E., et.al, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Alfabeta: Bandung.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (Juan)*, 8(1), 51-59.
- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier (Studi Kasus Pns Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros). *Bongaya Journal for Research in Management (Bjrm)*, 1(1), 29-33.
- Hamaku, J., Kamaluddin, M., & Nur, M.Z. (2024). Pengaruh Kompetensi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. *Action Research Literate*.
- Hartati, B. (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 7(1), 165-174.
- Hartono, P. (2022). Pembelajaran Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Batang). *Innovation Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 87-99.
- Haryadi, Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap

- Kinerja Karyawan di PT. Sukses Abadi Karya Inti. *Jurnal MANAJEJERIAL*, 20(2), 318-331.
- Harwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies. *Internasional Journal of Management and Business Applied*, 1(1).
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Ilwanti, Y., Asnawi, M., & Adji, S. S. (2024). The Influence of Competence and Career Development on Employee Performance with Commitment as a Mediating Variable. *Journal of Humanities, Social, Sciences and Business (JHSSB)*, 3(4).
- Indasari, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Jumad; Journal Management Accounting & Digital Business*, 1(6), 751-760.
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Work Satisfaction as a Variabel of Mediation. *Internasional Journal of Business, Economics and Law*, 22 (1).
- Keka, M. I., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kaltim Methanol Industri (kmi) di Kota Bontang. Jambura: (JIMB) *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*; Vol 4, No 1
- Kholifah, U. N. (2022). *Pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude Dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Di Tengah Covid-19 (Studi Kasus PT. Indonesia Ferry Property)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Krisnandi, H. and Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Laily, N., & Sari, J. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan konsep*. PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Mariasa, I., Fahrul, M., Sumarta, R., & Aji, K. (2021). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Diklat Dan Kompetensi Pegawai Terhadap

- Kinerja Pegawai (Studi Kasus Politeknik Pelayaran Sorong). *JPB Jurnal Patria Bahari*, 1(2), 46-52.
- Miswanto, M., Tesa, E. S., & Wibowo, B. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Telaah Bisnis*, 20(2), 9-24.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian (dilengkapi aplikasi program SPSS)*. CV PUSTAKA SETIA.
- Musfiratun, M., Gunarto, M., & Geraldina, I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*.
- Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 4(2), 165-175.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 494-503).
- Nurhayati, W., Alam, I.A., & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. *VISIONIST*.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140-153.
- Pardede, S. C. Y., Purnomo, R., & Noviyanti, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bps Se-Sumatera Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*; Vol 10, No.1;65-73 ;2620-3391 ;2477-6092.
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 138-149.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*
- Pratiwi, Y., Haris, R.A., & Junaidi, J. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*.

- Prijambodo, M. (2024). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Melalui Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Timur. *Cakrawala Repositori Imwi*, 7(1), 2914-2920.
- Resu, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 54-69.
- Rizal, M., Razak, M., & Fatmawati, F. (2022). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karier, Kompetensi Serta Sistem Informasi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Di Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*.
- Sabri, & Ririn Hpenulisyani. (2020). Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*; Vol. 1 No. 2; 77-86 ; 2715-7644 ; 2716-2842 .
- Sagak Rotua Lumban Tobing, M., & Sagala, E. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumut. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 532–545.
- Sariana, S., Nurnajamuddin, M., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 201-216.
- Setiawan, E., & Purwanto, F. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. PKJ Gresik. *Develop*, 7(2), 21-45.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sibarani, G.D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*.
- Sihombing, S.L., Nainggolan, E.M., Diafri, D., Sitompul, G.D., & Anggoro, M.A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*; Volume 1 Issue 1 August 2022; 24-32 ; *Islamic Education Journal*; Volume 1 Issue 1 August 2022; 24-32 ;2962-8024.
- Siregar, N. A., Safri, H., Gulo, N., & Suyanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 397-408.
- Suarha, C., Saputra, G. W., & Johan, A. (2023). Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor). *Journal Publicuho*, 6(1), 56-70.
- Suarjana, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard Skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(2), 125-137.
- Sudewo, A., Lestari, D., & Nugroho, S. (2022). Peran Pelatihan dan Pendidikan dalam Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 45-58.
- Sukesi, D. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Perisai Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195-206.
- Sugiharjo, J. dan Rustinah. 2017. Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluk Punak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4 (3) 444-454.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukesi, D. and Ida Rindaningsih (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195-206.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221-231.

- Suryadi, D., Darmawan, D., & Mulyadi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, M. S., & Priyanto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*; Vol. 3 No. 2 (2024): Membangun Personal Branding Yang Kuat Di Era Digital Dengan Kolaborasi Artificial Intelegence (Edisi Maret-Agustus 2024); 23357-23366 ; 2830-5353 ; 2830-7747.
- Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Triastuti, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203.
- Tumanggor, B. and Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Ulyanah, S., Syafrudin, E., & Hussen, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Syntax Idea*, 3(10), 2243.
- Wibowo, I. (2023). Evaluasi Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Dari Aspek Komunikasi Dan Kompetensi Pada Rsud Kota Salatiga. *Probank*, 8(2), 295-302.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Pegawai: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.
- Zati, M., Mora, Z., & Sinuraya, E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 8(3), 326-335.