PENGARUH DIKLAT KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SUMATERA BARAT

Nasfi^{1*}, Rahmad², Sabri³

¹Lecturer Perbankan Syariah, STES Manna Wa Salwa, Padang Panjang, at Indonesia
email ; nasfi.anwar@gmail.com

^{2,3}Lecture Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi
email ; rafa.dafa2013@gmail.com
email: sabrisimabur@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine how the influence of leadership training and career development on the performance of employees of cooperatives, UMMs and trade in the Province of West Sumatra, the influence of leadership training on employee performance of cooperatives, UMMs and trade in West Sumatra Province influence the career development of staff and employees on employee performance the cooperative, umkm and trade service in West Sumatra Province service and the influence of leadership training and career development on the performance of the cooperative, umkm and trade service employees of West Sumatra Province, the population in this study, a total of 25 people addressed to all members of the cooperative service employee, umkm and trade in West Sumatra Province, meaning that data retrieval is based on the census method ie the number of respondents is the same population as the sample. The analysis technique used is Multiple Linear Regression. The variables in this study use independent variables, namely leadership training (X1) and career development (X2) while performance (Y) is the dependent variable. The results obtained by the equation $Y = 0.417 + 0.630 X1 + 0.987 X2$, the significance value of the leadership training variable (X1) is 0.018 and career development (X2) is 0,000 which means that there is a significant and positive influence on leadership training (X1) on the performance (Y) of employees of the cooperative, umkm and trade services of West Sumatra Province there is a significant and positive influence on career development (X2) on the employees of the cooperative, umkm and trade service of West Sumatra Province.*

Keywords: *Diklat Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pembangunan, hal ini dapat disadari mengingat manusia adalah merupakan subjek sekaligus objek dalam pembangunan nasional (Qurbani, 2019). Oleh karena itu pembangunan sumber daya manusia diarahkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, kreatif, inovatif, disiplin dan professional (Saputro

& Prasetyo, 2015). Di samping itu juga memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu dan teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan pembangunan (Verawati, Widaryanti, & Sugiharti, 2018).

Khususnya bagi aparatur Pemerintah Provinsi, peningkatan kompetensinya dewasa ini dirasakan sebagai kebutuhan yang mendesak, penting dan strategis (Hidayat, 2019). Hal ini didorong oleh

kebutuhan persaingan di era global, implementasi, orientasi daerah dan sekaligus dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik atau good governance (Kharisma, 2014). Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian menegaskan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional (Kusuma, 2013). Untuk mewujudkan profesionalisme PNS ini muktak diperlukan peningkatan kompetensi, khususnya kompetensi kepemimpinan (Syukur, 2014).

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendaya gunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya (Ardywin, 2017). Sejalan dengan itu maka suatu organisasi perlu menciptakan, membina dan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia (Hasibuan, Mustapid, & Wijaya, 2019).

Usaha memenuhi tuntutan kualitas sumber daya manusia sebagai mana di sebutkan di atas sangat penting bagi suatu organisasi, terutama organisasi yang bergerak di bidang pelayanan, hal ini dikarenakan organisasi pelayanan berkaitan langsung dengan masyarakat atau orang-orang yang membutuhkan pelayanan tersebut (Rieuwpassa, Mantiri, & Nayoan, 2019). Organisasi merupakan sistem sosial yang di rancang untuk mencapai tujuan tertentu, organisasi juga mempunyai sasaran ,yang hendak dicapainya, sasaran itu dapat

diciptakan sebagai kondisi masa depan yang hendak dicapai oleh individu, kelompok atau organisasi (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019).

Pelayanan oleh lembaga-lembaga pemerintah kepada masyarakat disebut dengan istilah, seperti pelayanan masyarakat, pelayanan umum, atau pelayanan public (Hasan, 2019). Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/Kep/M.PAN/7/2003 yang dimaksud pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang – undangan (Menteri, 2003). Untuk mewujudkan profesionalisme PNS ini, muktak diperlukan peningkatan kompetensi kepemimpinan bagi para pejabat dan calon pejabat struktural baik dilingkungan pemerintah pusat maupun daerah (Iswandi, Suhaimi, & Gaussyah, 2017).

Organisasi harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia yang berkualitas (Pituringsih, 2019). Sumber daya manusia adalah yang merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi target dari organisasi, mengingat pentingnya peran pengelola sumberdaya manusia dalam suatu organisasi agar dapat tetap *survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumberdaya manusia tidak lagi menjadi

tanggung jawab pegawai atau karyawan, akan terapai menjadi tanggung jawab organisasi (Shen & Zhang, 2019).

Mengelola sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi, apabila faktor tenaga kerja dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka penerapan sistem manajemen akan berhasil dalam penerapan, sistem manajemen akan mendorong tingkat perkembangan organisasi dengan baik (Stewart & Brown, 2019), secara internal pengelolaan karir sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi, yang akan mengarahkan terbentuknya core managerial competencies, dan struktur organisasi akan memberi arah pada model pengelolaan karir (Bagdadli & Gianecchini, 2019).

Dalam pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil sebenarnya sudah jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 yang telah mengatur bahwa Pola Karir Pegawai Negeri sipil adalah Pola Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi, pendidikan dan pelatihan jabatan serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun (Yusniar, Suaib, & Amir, 2019).

Kalau kita lihat dari pola pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil tersebut diatas, pendidikan dan pelatihan jabatan didalam pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir seseorang Pegawai Negeri Sipil (Marpaung, Nurlaela, & Suruan, 2019). Tetapi fakta atau

fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, pendidikan dan pelatihan terutama yang berhubungan dengan diklat kepemimpinan yang menunjang jabatan struktural seperti diklat kepemimpinan IV, III dan II tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir seseorang karena dapat dilihat sekarang ini, banyak fenomena yang terjadi pejabat yang sudah menduduki jabatan tertentu belum mempunyai sertifikat diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya, dan sebaliknya banyak pejabat yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan tetapi belum diberikan jabatan struktural sesuai dengan diklat kepemimpinannya. Melihat fenomena ini yang terjadi dilapangan atau di Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat penulis semakin tertarik untuk meneliti masalah ini apakah ada Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

KAJIAN TEORI

Diklat Kepemimpinan

Menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 ditegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan jabatannya (Yusniar et al., 2019). Salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan

pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi (Tumurang & Tuera, 2019).

Diklat kepemimpinan merupakan salah satu diklat yang dilaksanakan oleh Badan Pelaksanaan Diklat yang bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Daerah dan untuk peserta diklatpim adalah pegawai negeri sipil yang sudah memegang jabatan, ini dikarenakan setelah mengikuti diklatpim diharapkan pejabat dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin yang profesional dalam menjalankan tugasnya dan mempunyai kesempatan yang lebih besar di dalam pengembangan karirnya (Rozi & Anggraini, 2019).

Standar kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil telah ditetapkan melalui keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 43/KEP/2001, tanggal 20 juli 2001, adapun maksud ditetapkan standar kompetensi jabatan tersebut adalah sebagai dasar pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam jabatan, selain itu dimaksud sebagai dasar penyusunan/pengembangan program pendidikan dan pelatihan bagi PNS (Rostanti, Yuniningsih, & Djumiarti, 2016). Apabila dilihat dari maksud di atas, maka dapat dikatakan bahwa standar kompetensi jabatan sangat penting artinya terutama dalam mengangkat Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan struktural haruslah yang betul-betul memiliki kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar kompetensi jabatan (Lestari & Nurislaminingsih, 2019).

Sementara itu tujuan ditetapkan standar kompetensi jabatan adalah untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi, selain itu bertujuan untuk menciptakan optimalisasi kinerja organisasi/unit organisasi (Sahambangun, Pioh, & Waworundeng, 2019), apabila dilihat dari tujuannya, maka standar kompetensi jabatan dapat digunakan untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi sehingga organisasi akan mampu bekerja lebih efisien dan akan menciptakan optimalisasi kinerja organisasi (Habe, 2019).

Pendidikan dan pelatihan sering disebut dengan diklat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan pendidikan, keterampilan, kompetensi serta kinerja karyawan/pegawainya.oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia (Suparwo, Suhendi, & Shobary, 2019).

Pengertian diklat oleh Walker (1992 : 112) didefinisikan untuk menunjukkan pentingnya peran diklat bagi suatu organisasi, yakni bahwa selain sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam kinerja dan melaksanakan tugasnya, diklat juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi (Ju & Li, 2019). Melalui pemberian diklat pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerjanya, jadi ada hubungan langsung antara pemberian diklat

dengan peningkatan kinerja pegawai (Carrion, Miltenberger, & Quinn, 2019).

Pengertian pendidikan dan pelatihan mengandung arti yang berbeda seperti yang di bahwa, pendidikan bersifat filosofis dan teoritis, sedangkan pelatihan bersifat spesifik dan praktis, meskipun demikian pendidikan dan pelatihan mempunyai persamaan yaitu melakukan pembelajaran, dimana dalam proses tersebut terdapat kegiatan kognitif, afektif, dan psikomotor (D'Isanto, D'Elia, Raiola, & Altavilla, 2019).

Pelatihan pengembangan SDM proses memperbaiki kinerja pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan memberikan atau meningkatkan kinerja seseorang, memberikan pengertian pelatihan dan pengembangan, dengan mendefinisikan pelatihan (*Training*) sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis sebagai tujuan yang terbatas (Morgeson, Brannick, & Levine, 2019). Sedangkan pengembangan (*Development*) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum (Cho, Bong, & Kim, 2019).

Dengan demikian berdasarkan teori da istilah diatas dapat disimpulak bahwa, pendidikan merupakan pengembangan kemampuan sumber daya manusia untuk jangka panjang yang telah teroganisis atau terjadwal dengan baik, sedangkan

pelatihan adalah merupakan proses pendidikan yang berjangka pendek dan berulang-ulang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan disiplin kerja sumber daya manusia untuk mencapai kinerja dalam organisasi sesuai dengan jabatan dan fungsinya.

Pengembangan Karir

Pengertian tentang karir yakni suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu, suatu perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang, dan sesuatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada penambahan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja (Quigley & Tymon Jr, 2006). Berdasarkan ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecakapan atau prestasi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan diri seseorang dalam berkerja sangat berperan penting dalam pengembangan jenjang jabatan atau karier seseorang. Begitu juga pendapat dari (Okereke, 2011) bahwa ada hubungan langsung antara prestasi kerja atau kinerja, pengalaman atau masa kerja, pelatihan dan pengembangan dengan pengembangan karir (Okereke & Nnenna, 2011).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa bagian dari pembinaan pegawai negeri, perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja, hal ini dimaksudkan untuk peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara

profesional dan berkompotensi secara sehat (Kusuma, 2013). Dari penjelasan-penjelasan diatas bahwa PNS diangkat pada jabatan dan posisi tertentu harus memiliki prestasi, kompetensi serta pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Karir berarti semua pekerjaan yang dipegang dan menjadi tanggung jawab seseorang selama ia bekerja (Wang, Zhao, Liu, An, & Pan, 2019).

Kinerja

Definisi kinerja adalah gambaran umum pencapaian program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi suatu organisasi yang dilakukan oleh staff dan karyawan dalam menjabar tujuan organisasi (Nasfi, Iska, Nofriyul, & Antoni, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan job description dan waktu yang ditentukan (Sánchez-Marín, Meroño-Cerdán, & Carrasco-Hernández, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur (Arif, 2019). Dimana kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja pekerja satu sama lain tidak dapat dipisahkan, di mana kinerja organisasi tergantung dari proses manajemen, administrasi dan proses produksi, dan kinerja pekerja tergantung baik tidaknya kinerja organisasi dan kinerja proses (Aydiner, Tatoglu, Bayraktar, & Zaim, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai

hal, yaitu: spesifikasi jabatan, sarana dan mekanisme kinerja, dampak kinerja, mekanisme umpan balik, dan faktor internal pegawai. Jadi setiap kinerja harus bersifat nyata dan dapat diukur serta membutuhkan sarana dan mekanisme alur yang jelas, membutuhkan suatu sistem umpan balik (feedback) sebagai alat kontrol kualitas, agar dengan umpan balik itu kinerja dapat dipertahankan pada posisi kualitas yang optimal (Huselid, 1995).

Kinerja juga tidak bisa terlepas dari faktor atau kondisi internal pegawai atau pekerja yang menghasilkan kinerja tersebut, faktor internal ini meliputi kemampuan intelektual (kognitif), kemampuan psikomotorik (gerak) dan sikap (afektif) (Londok, 2019). Faktor internal ini merupakan faktor yang dapat menghasilkan kinerja dan dapat ditingkatkan melalui proses pembelajaran (Faisal & Lestari, 2019), menjelaskan bahwa kekurangan dalam setiap atau ketiga faktor tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang tidak cukup. dari hal tersebut dapat disimpulkan kinerja dapat ditingkatkan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Ambarwati & Baehaqi, 2019), faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja dan kinerja berupa lingkungan kerja menjadi tanggungjawab individu yang bersangkutan saat ini, sedangkan pengembangan proses peningkatan kemampuan individu untuk masa yang akan datang (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian pekerjaan secara wajar berupa prestasi kerja (kuantitas dan kualitas), pengetahuan

pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, kecakapan mental, sikap dalam bekerja maupun disiplin selama jam kerja berlangsung (Munir, 2019).

Kerangka Konseptual

Seperti yang diungkapkan diatas sebelumnya pendidikan pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Bahwa keberhasilan usaha, keselamatan kerja dan produktifitas kerja dapat dipelihara dan ditingkatkan dengan pelatihan karyawan, artinya pelatihan dimaksudkan untuk menciptakan keterampilan dan keahlian karyawan. Berdasarkan kerangka teoritis dan pernyataan tersebut diatas menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara pemberian diklat dengan peningkatan kinerja pegawai (Utami, 2019). Penelitian tentang Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Karakteristik Pejabat Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Pejabat Struktural Di Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT), hasil dari

penelitiannya Diklat Kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pejabat struktural di BPPT (Trihadi, 2003)

Tujuan pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan, peningkatan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan latihan (training) dan atau pengembangan (development) (Abdullah, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Dini dan Sari (2013) disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti karyawan dengan baik sehingga karyawan dapat belajar langsung kelapangan dan tidak selamanya kinerja karyawan kurang baik, Penelitian yang dilakukan Lubis (2009), dengan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan penagawai negeri sipil di lingkungan pemda sumatera barat dengan hasil meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (Lubis, 2009).

Berdasarkan kajian teori diatas, maka kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian adalah diklat kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan tempat penelitian didasarkan atas karakteristik kelayakan objek yang sangat memungkinkan untuk mendapatkan informasi, yang akan menunjang tercapainya tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini, terdiri dari semua elemen yang terkait yakni seluruh dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Adapun populasi pada penelitian ini, sejumlah 25 orang yang ditujukan pada seluruh dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat, artinya pengambilan data berdasarkan metode sensus yaitu jumlah responden populasi sama dengan sampel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian adalah variabel diklat kepemimpinan (*X1*) diukur dengan menggunakan 8 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,367), variabel pengembangan karir (*X2*) diukur dengan menggunakan 8 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,367) dan variabel kinerja (*Y*) diukur dengan menggunakan 8 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan

memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,367).

Hasil reliabilitas pada penelitian ini adalah nilai *croanbach's alpha* untuk dimensi Kinerja (*Y*) adalah 0,788 sedangkan nilai *croanbach's alpha* untuk variabel diklat kepemimpinan (*X1*) adalah 0,776 dan pengembangan karir (*X2*) adalah 0,785. Secara menyeluruh bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *croanbach's alpha* di atas 0,60. Dengan demikian semua variabel penelitian ini adalah reliable atau andal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Kinerja (*Y*) merupakan variabel terikat, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pernyataan. Dari 8 pernyataan kinerja dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor tingkat capaian responden (TCR) sebesar 87,10.

Diklat Kepemimpinan (*X1*) merupakan variabel Bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pernyataan. Dari 8 pernyataan diklat kepemimpinan dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,30.

Pengembangan Karir (*X2*) merupakan variabel bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan. Dari 8 pernyataan pengembangan karir pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan

Provinsi Sumatera Barat menunjukkan nilai presentase pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 87,70.

Hasil Uji Statistik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, Hasil perhitungan uji normalitas adalah:

Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

	Diklat Kepemimpinan (X1)	Pengemba nga Karir(X2)	Kinerja (Y)
N	25	25	25
Kolmogorov- Smirnov Z	,955	,654	,726
Asymp. Sig. (2- tailed)	,321	,786	,668

Sumber: Olahan Data Primer 2017

Hasil uji normalitas diketahui nilai nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel diklat kepemimpinan (X1) sebesar 0,321 dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,786, sedangkan kinerja (Y) sebesar 0,668. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas, Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plott (*Scatter plot*). Gambar : Grafik Plott (Scatter Plot)

Pada gambar Grafik Plott (*Scatter plot*) pada penelitian ini tidak terdapat pola yang jelas, yang mana titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas, Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Diklat	,392	2.549

	Kepemimpinan		
	Pengembangan Karir	,392	2,549

Sumber: Olahan Data Primer 2017

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas dibawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

Hasil Analisis Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan pendekatan OLS (*Ordinal Least Square*) atau metode kuadrat terkecil yang dibentuk oleh dua variabel bebas, yaitu variabel diklat kepemimpinan (X1) dan Pengembangan karir (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja (Y), untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dari variabel penelitian yaitu diklat kepemimpinan (X1) dan pengembangan karir (X2), sebagai variabel independen dan satu variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebagai variabel dependent diperoleh persamaan sebagaimana ditampilkan pada Tabel berikut ini:

Hasil Analisis Penelitian

No	Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
	(Constant)	,417	5,484	,002

1	Diklat Kepemimpinan	,630	4,036	,018
2	Pengembangan Karir	,987	5,962	,000

Sumber: Olahan Data Primer 2017

Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda sebagaimana yang terlihat pada Tabel terlihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian yang dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,417 + 0,630 X_1 + 0,987 X_2$$

Nilai koefisien yang disubstitusikan ke dalam persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,417, hal ini menunjukkan bahwa Jika tidak ada diklat kepemimpinan (X1) dan pengembangan karir (X2), maka nilai kinerja (Y) sebesar 0,417.
- 2) Koefisien regresi dari diklat kepemimpinan (X1) sebesar 0,630 yang bertanda positif menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya diklat kepemimpinan (X1) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,630 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*).
- 3) Koefisien regresi dari pengembangan karir (X2) sebesar 0,987 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya pengembangan karir (X2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,987 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*).

Uji Partial (Uji t) bertujuan melihat pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent

dan melihat variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependent, maka dari hasil penelitian dapat diketahui:

1) Hipotesis Pertama (H1): diklat kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Nilai signifikansi dari variabel diklat kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,018. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,018 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif diklat kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

2) Hipotesis Dua (H2): pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai dinas

koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Uji F (Uji Regresi secara keseluruhan), untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (X1i-X3i) secara keseluruhan terhadap variabel dependen ($\hat{Y}_i$). Sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Hasil Uji F : ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,881	2	127,441	44,874	,000(a)
	Residual	62,479	2	2,840		
	Total	317,360	2			
			4			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Kualitas SDM X1

b Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

Dari tabel diketahui nilai F adalah 44,874 dengan $\alpha = 0,000$, maka dapat diartikan bahwa diklat kepemimpinan (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja (Y) pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Koefisien determinasi R², pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Koefisien determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,785	1,68522

a Predictors: (Constant), diklat kepemimpinan X1, Pengembangan karir X2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,803, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R Square

mendekati angka 1 (satu), maka pengaruh antara variable diklat kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) dengan variabel kinerja (Y) semakin kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh diklat kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa diklat kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien regresi variabel diklat kepemimpinan (X_1) sebesar 0,630 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,018 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui pengaruh diklat kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,630 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari diklat kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,630.

Variabel diklat kepemimpinan dalam kondisi baik. Hal ini dapat dilihat dari score tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,30. Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari oleh Walker (1992: 112) diklat didefinisikan untuk menunjukkan pentingnya peran diklat bagi suatu organisasi, yakni bahwa selain sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam kinerja dan

melaksanakan tugasnya, diklat juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi. Melalui pemberian diklat pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerjanya, jadi ada hubungan langsung antara pemberian diklat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Temuan penelitian ini membuktikan semakin baik pengembangan karir tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dari koefisien regresi diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,978 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari pengembangan karir (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,978. Variabel Pengembangan karir berkategori baik, hal ini dapat dilihat dari

skor Tingkat capaian responden (TCR) yaitu sebesar 87,70.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Nawawi (2000:289) mengemukakan beberapa pengertian tentang karir yakni suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu, suatu perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang, dan sesuatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada penambahan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja.

PP No. 100 Tahun 2000 Bab II Pasal 7 menegaskan kewajiban PNS yang diangkat dalam jabatan struktural untuk mengikuti Diklatpim sesuai dengan tingkat jabatan struktural, selanjutnya ketentuan lain-lain keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2001, menegaskan sanksi atau konsekuensi bagi pejabat yang tidak mengikuti Diklatpim sampai batas waktu yang telah ditentukan. Ketentuan tersebut menuntut seluruh pejabat struktural untuk dapat mengikuti Diklatpim sehingga dengan telah mengikuti Dilatpim, seseorang pegawai negeri sipil yang mempunyai kesempatan yang lebih besar di dalam pengembangan karirnya.

Arilia (2008) melakukan penelitian tentang Pengaruh Diklat Kepemimpinan terhadap penempatan serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai kantor wilayah departemen hukum dan ham di wilayah sumatera barat, dari hasil penelitiannya diklat kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

kantor wilayah departemen hukum dan ham di wilayah sumatera barat.

Trihadi (2003) melakukan penelitian tentang Pengaruh diklat Kepemimpinan dan Karakteristik Pejabat Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Pejabat Struktural di Badan Pengkajian Dan Penerapan Teknologi (BPPT), hasil dari penelitiannya Diklat Kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pejabat struktural di BPPT (Trihadi, 2003).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel diklat kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari variabel diklat kepemimpinan adalah sebesar 0,018, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,018 < 0,05$) dan koefisien regresi dari diklat kepemimpinan sebesar 0,630 yang bertanda positif menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya diklat kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,630 dalam setiap satuan.
2. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari variabel

pengembangan karir adalah sebesar 0,000 maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,018 < 0,05$) dan koefisien regresi dari pengembangan Karir sebesar 0,987 yang bertanda positif menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya pengembangan karir akan meningkatkan kinerja sebesar 0,987 dalam setiap satuan.

3. Variabel diklat kepemimpinan dan pengembangan karir memiliki pengaruh bersama-sama yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai F adalah 44,874 dengan sinifikansi 0,000.
4. Variabel kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat, dalam kondisi baik, dapat dilihat dari score tingkat capaian responden (TCR) sebesar 87,10. Variabel diklat kepemimpinan dalam kondisi baik, dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,30 dan Variabel pengembangan Karir dalam kondisi baik, dapat dilihat dari score Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 87,70.

Saran

1. Diklat kepemimpinan bagi pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat, harus ditingkatkan agar pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan semakin meningkat untuk menghadapi perkembangan yang semakin pesat.

2. Pengembangan karir pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat, agar lebih ditata dengan baik sehingga pegawai memiliki keinginan yang besar untuk mengejar jenjang karir yang lebih baik.

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ambarwati, R. D., & Baehaqi, I. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri. *REVITALISASI*, 6(3), 81–88.
- Ardyawin, I. (2017). Kompetensi Arsiparis Dalam Pengelolaan Kearsipan Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Masyarakat. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 2(1), 33–45.
- Arif, M. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compesation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of Management Info*, 6(1), 17–21.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Aydiner, A. S., Tatoglu, E., Bayraktar, E., & Zaim, S. (2019). Information system capabilities and firm performance: Opening the black box through decision-making performance and business-process performance. *International Journal of Information Management*, 47, 168–182.
- Bagdadli, S., & Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29(3), 353–370.
- Carrion, T. J., Miltenberger, R. G., & Quinn, M. (2019). Using auditory feedback to improve dance movements of children with disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 31(2), 151–160.
- Cho, Y., Bong, H.-C., & Kim, H.-S. (2019). Examining the development of action learning practice in South Korea. *Action Learning: Research and Practice*, 16(1), 5–22.
- D'Isanto, T., D'Elia, F., Raiola, G., & Altavilla, G. (2019). Assessment of sport performance: Theoretical aspects and practical indications. *Sport Mont*, 17(1), 79–82.
- Faisal, A., & Lestari, K. D. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 9(1).
- Habe, H. (2019). ANALISIS KINERJA GURU SMK NEGERI 1 GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN. *JURNAL STIE GENTLARAS*, 11(1), 1–9.
- Hasan, N. (2019). Corak Budaya Birokrasi Pada Masa Kerajaan, Kolonial Belanda Hingga Di Era Desentralisasi Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Hukum*, 28(2), 1073–1087.
- Hasibuan, A. I., Mustapid, M., & Wijaya, C. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs. Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 4(2), 201–210.
- Hidayat, E. S. (2019). KINERJA PELAYANAN BIROKRASI DALAM MEWUJUDKAN KEPUASAN PELANGGAN. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Iswandi, I., Suhaimi, S., & Gaussyah, M. (2017). Kewenangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam Mengisi Jabatan Struktural. *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, 19(2), 269–284.
- Ju, B., & Li, J. (2019). Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 214–231.
- Kharisma, B. (2014). Good governance sebagai suatu konsep dan mengapa

- penting dalam sektor publik dan swasta: Suatu pendekatan ekonomi kelembagaan. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 1–34.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400.
- Lestari, P. I., & Nurislaminingsih, R. (2019). IMPLEMENTASI UJI KOMPETENSI PUSTAKAWAN PADA JABATAN FUNGSIONAL PUSTAKAWAN DAN ANGKA KREDITNYA DI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 7(1), 221–230.
- Londok, R. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 103–108.
- Lubis, S. (2009). Analisis Budaya Kerja dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Demokrasi*, 8(2).
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234–251.
- Menteri, P. A. N. (2003). Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M. PAN, 7, 2003.
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2019). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Sage Publications.
- Munir, M. (2019). Manajemen Bakat Dan Penilaian Kinerja pegawai. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 120–134.
- Nasfi, N., Iska, S., Nofrivul, N., & Antoni, A. (2019). FINANCIAL SUSTAINABILITY IN THE ASSESSMENT OF THE FINANCIAL PERFORMANCE OF WEST SUMATRA SHARIA FINANCING BANK (BPRS). *MENARA EKONOMI*, 5(1).
- Okereke, C. I., & Nnenna, B. (2011). Training, manpower development and job performance: Perception and relevance among civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Journal of Economics and International Finance*, 3(6), 399–406.
- Pituringasih, E. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN PENERAPAN SAP BERBASIS AKRUAL DAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DOMPU). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 3(1), 62–73.
- Quigley, N. R., & Tymon Jr, W. G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 11(6), 522–543.
- Qurbani, D. (2019). PENINGKATAN KOMPETENSI DOSEN DALAM CARA MENGAJAR MELALUI PENGEMBANGAN TRAINING NEED ANALYSIS (STUDI KASUS

- DI PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAMULANG).
*JIMF (JURNAL ILMIAH
MANAJEMEN FORKAMMA)*,
1(1).
- Rieuwpassa, L., Mantiri, M., & Nayoan, H. (2019). DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAYANAN E-KTP DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN RAJA AMPAT. *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Rostanti, L. F., Yuniningsih, T., & Djumiarti, T. (2016). Analisis Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(3), 461–475.
- Rozi, V. F., & Anggraini, M. S. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ASISTEN APOTEKER DI INSTALASI FARMASI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU. *AVICENNA*, 14(02), 1–5.
- Sahambang, O., Pioh, N., & Waworundeng, W. (2019). MANAJEMEN SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA (Studi tentang Sistem Merit dalam penempatan jabatan pimpinan tertinggi di lingkungan pemerintahan kabupaten kepulauan sangihe). *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Sánchez-Marín, G., Meroño-Cerdán, Á. L., & Carrasco-Hernández, A. J. (2019). Formalized HR practices and firm performance: an empirical comparison of family and non-family firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1084–1110.
- Saputro, H., & Prasetyo, A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(3).
- Shen, J., & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875–888.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. Wiley.
- Suparwo, A., Suhendi, H., & Shobary, M. N. (2019). Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1).
- Syukur, M. H. (2014). Diklat Kepemimpinan Pola Baru, Apa, Bagaimana Implementasinya dan Tantangannya. In *Forum Diklat* (Vol. 4, pp. 1–10).
- Trihadi, S. E. Y. (2003). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Karakteristik Pejabat Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Pejabat Struktural Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (Tesis). Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Tumurang, H., & Tuera, R. (2019). The Needs Of Management Model For

- Professional Competence Training Of Basic School Teachers. In *International Conference Primary Education Research Pivotal Literature and Research UNNES 2018 (IC PEOPLE UNNES 2018)*. Atlantis Press.
- Utami, T. K. (2019). ANALISIS TENTANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA). *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(1), 743–758.
- Verawati, B., Widaryanti, R., & Sugiharti, S. (2018). EVALUASI PASCA DIKLAT MEDIS MOW TERHADAP KINERJA PROVIDER DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KELUARGA BERENCANA. *Medika Respati*, 13(3).
- Wang, J., Zhao, Q., Liu, T., An, M., & Pan, Z. (2019). Career orientation and its impact factors of general practitioners in Shanghai, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(3), e021980.
- Yusniar, W. O., Suaib, E., & Amir, M. (2019). ANALISIS PROMOSI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUP SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON UTARA. *Publica (Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik)*, 9(2).