

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA DINAS
PARIWISATA KABUPATEN PESISIR BARAT
PROVINSI LAMPUNG**

Nama Penulis : Nabila Azura
NPP. 29.0566

*Asdaf Kabupaten Pesisir Barat, Provinsi Lampung
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: nabilaazura237@gmail.com

ABSTRACT

It is the Tourism Office's responsibility to maintain excellence in tourism destinations at all times. Its preservation efforts necessitate the use of Human Resources of high quality and performance. The performance and quality of the apparatus can be improved through apparatus competency development, which is accomplished through education and training. Based on this statement, researcher is very interested in conducting research at the Tourism Office of Pesisir Barat Regency, Lampung Province, titled Development of State Civil Apparatus Competence Through Education and Training in Improving Performance. This study employs qualitative research methods, as well as descriptive and inductive approaches. Data collection methods included interviews, observations, and documentation, while data analysis methods included data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The purpose of this method is to make it easier for researcher to understand the problem and find a solution, so that the information in this paper can be properly accounted for. According to the findings of the study, the implementation of apparatus competency development at the Tourism Office of Pesisir Barat Regency is proceeding quite well, as evidenced by the results of interviews in which some civil servants at the service have attended education and training in accordance with the needs of the organization. The first obstacle is that education and training at the Office cannot be followed by all existing apparatus due to budget constraints; the second obstacle is the apparatus's motivation to participate in competency development, which is still low. Cooperation with other divisions and increasing the amount of budget for the implementation of apparatus competency development as a regional investment in the future are efforts that the Tourism Office of Pesisir Barat Regency can make.

Keywords: Development, Competence, Apparatus.

ABSTRAK

Keunggulan Destinasi Pariwisata merupakan tugas Dinas Pariwisata untuk selalu meningkatkan potensinya. Pada upaya pendidikan dan pelatihan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Kinerja dan kualitas aparatur dapat dikembangkan dengan melalui pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian, bahwa dari adanya pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat dapat dikatakan berjalan cukup baik, hal ini terlihat dari hasil wawancara dan data yang ada bahwa PNS pada dinas tersebut sebagian sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hambatannya pendidikan dan pelatihan pada Dinas tersebut belum bisa diikuti oleh seluruh aparatur yang ada akibat dari keterbatasan anggaran, hambatan ke dua adalah motivasi aparatur yang masih rendah untuk ikut serta dalam pengembangan kompetensi. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat yaitu kerja sama pada pihak lain dan penambahan jumlah anggaran untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur sebagai investasi daerah dimasa yang akan datang. Saran yang dapat dilakukan yaitu penetapan kebijakan, membuat penyusunan rencana strategi, dan menambah jumlah anggaran untuk pengembangan kompetensi.

Kata Kunci : Pengembangan, Kompetensi, Aparatur.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki sejumlah keindahan alam disekelilingnya. Keindahan yang dapat dijadikan sebagai suatu kelebihan dan keunikan dari masyarakat dan daerah itu sendiri. Salah satu keindahan alam itu berada di Kabupaten Pesisir Barat. Kabupaten Pesisir Barat merupakan Kabupaten yang terletak di Provinsi Lampung dengan sebutan sebagai kabupaten termuda hasil pemekaran dari Kabupaten Lampung Barat pada tanggal 22 April 2013 yang disahkan dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat. Banyak tempat yang bisa dikunjungi dan dinikmati oleh masyarakat sekitar bahkan sampai masyarakat di luar daerah itu sendiri. Saat keindahan itu bisa dinikmati maka dapat disebut sebagai pariwisata. Tidak ada yang dapat diragukan pada keindahan alamnya, Tetapi dengan dijadikan pariwisata yang dapat dinikmati keindahannya tentu memerlukan suatu pengelolaan yang baik dari sumber daya manusia yang ada.

Pariwisata saat ini telah menjadi kebutuhan bagi masyarakat diberbagai kalangan, bukan hanya kalangan tertentu saja yang mampu menikmatinya tetapi semua kalangan tanpa terkecuali. Pariwisata banyak digunakan sebagai pelepas penat manusia, bahkan dapat dijadikan sebagai pembelajaran mengenai ilmu pengetahuan alam. Pariwisata adalah milik bersama akan tetapi Sumber Daya Manusia yang mengelolanya menjadikan tempat itu lebih memiliki mutu dan kebanggaan dari daerah yang memiliki keindahan alam itu. Nilai dan mutu tentu harus dimiliki oleh daerah yang ingin pariwisatanya dapat dikenal oleh masyarakat lain. Tentu hal itu menjadi tugas dari masyarakat Pesisir Barat khususnya pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara adalah komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kemajuan dari Organisasi maupun daerahnya bergantung pada kinerja dari para aparatur. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 mengenai penyelenggaraan dalam suatu pemerintahan yang berarti Indonesia sangat menginginkan adanya perubahan dari kinerja Aparatur Sipil Negara, yang mampu bersaing dengan kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja dengan maksimal. Birokrasi dapat dikatakan baik apabila jumlah pegawai yang bekerja memiliki kesesuaian dengan beban kerja yang diberikan, sehingga segala kegiatan dapat dilaksanakan dengan keseimbangan dan bisa fokus pada setiap tugas dan fungsi yang diberikan. Harapan Bupati Kabupaten Pesisir Barat pada acara Festival Teluk Stabas (FTS) tahun 2018, yaitu:

Bupati Pesisir Barat berharap Festival Teluk Stabas adalah sebagai salah satu sarana mempromosikan keparawisataan dan budaya Kabupaten Pesisir Barat dalam rangka mewujudkan pariwisata sebagai sektor nasional sehingga mampu dikenal oleh daerah lain baik dalam nasional maupun internasional yang mampu menjadi kebanggaan dari Kabupaten pesisir Barat sendiri. <http://koranlibasnews.com/festival-teluk-stabas-k-v-kabupaten-pesisir-barat-tahun-2018/> Pada acara Festival teluk Stabas ini, tentu yang diinginkan atau yang diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat adalah pariwisata yang ada dapat dijaga dengan baik dan dilestarikan dengan sungguh-sungguh, untuk dapat menjadikannya pariwisata yang menjadi kebanggaan daerah dan nasional. Harapan ini yang menjadi pacuan untuk dapat mengembangkan kompetensi pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam melakukan pengelolaan terhadap pariwisata di kabupaten Pesisir Barat. Kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan Pendidikan dan pelatihan serta mutasi yang membantu menjadikan kompetensi pegawai semakin berkembang

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan lainnya yaitu jabatan struktural yang diduduki oleh ASN yang latar belakang pendidikannya hanya SMA dan tidak berhubungan dengan jabatannya. Selanjutnya, masih terdapat beberapa ASN yang menduduki jabatan struktural belum mengikuti diklat. Kondisi ini belum dapat dikatakan baik karena diperlukan ASN yang berkompetensi, berwawasan dan memiliki keahlian terhadap bidangnya untuk mewujudkan suatu tugas pokok dan fungsi serta meningkatkan kinerja pegawai Hal ini harusnya mengacu kepada “The Right Man in The Right Place”.

II. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam membantu penulisan ini sebagai bahan untuk menjadi acuan dalam mengembangkan penulisan serta agar terarah dalam melaksanakan penelitian. Terkait penelitian terdahulu.

Pertama, Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan pada 2012 ini memiliki fokus penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Hasil Penelitian ini yaitu Kompetensi dan kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut sementara semakin baik Kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasannya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu dengan memaksimalkan kinerja pegawai, sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya lebih terlihat pada konsep yang dipakai, dalam penelitian sebelumnya konsep tersebut berfokus pada motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan penulis hanya berfokus terhadap bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan untuk dapat dilakukan sehingga berpengaruh baik terhadap Kinerja Pegawai.

Kedua, Penelitian yang berjudul Dampak Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan oleh Aldri Frinaldi pada 2020 memiliki fokus pada faktor yang sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai ialah budaya kerja, karena dengan kebiasaan yang baik dan didukung dengan kerja sama yang baik akan tercapai hasil kerja yang optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Persamaan penelitian sebelumnya terkait tujuan penelitian pada kinerja pegawai di bidang pariwisata untuk dapat mengembangkan potensi daerah, sedangkan perbedaannya Peneliti terdahulu melakukan indikator dampak budaya kerja sebagai konsep yang berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, sedangkan Penulis berfokus terhadap Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Ketiga, Penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep oleh Agung Nugraha pada 2020 memiliki fokus pada pengaruh pendidikan, pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai suatu instansi pemerintahan. Persamaan Penelitian Sebelumnya yaitu pada konsep yang diteliti dengan pendidikan dan pelatihan yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai, sedangkan perbedaannya terkait Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif untuk Melihat variable satu berpengaruh terhadap variable lainnya, sedangkan Penulis berfokus terhadap metode kualitatif dengan mendeskripsikan peran objek penelitian dalam menjawab masalah

Keempat, Penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi oleh Yohana

Padendenan pada 2017 memiliki fokus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi tentang kompetensi yang dimiliki pegawai masih perlu ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai

2.1. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

2.2. Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Mengetahui pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat.
2. Mengetahui faktor penghambat dalam pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat.
3. Mengetahui apa yang dilakukan untuk pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat

Fokus tujuan peneliti pada bagian ringkasan skripsi ini ialah bagaimana pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan

wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis pengembangan dengan menggunakan teori dari Hasibuan, 2017 dimana indikator utama pengukuran ialah melalui pendidikan dan pelatihan. MENURUT HASIBUAN Hasibuan (2017:69) pengembangan adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Melalui teori ini pengembangan dalam membentuk kinerja aparatur yang lebih baik memiliki tiga strategi yaitu melalui Pendidikan dan Pelatihan yang dapat menjadi cara sebagai pengubah kinerja pegawai jauh menjadi lebih baik. Adanya Pendidikan dan Pelatihan tentu memiliki tujuan yaitu dengan kedua hal ini pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan adanya Pendidikan yang berhubungan dengan pengetahuan serta keilmuan, sedangkan pelatihan akan berpengaruh pada keterampilan. Keduanya memiliki hal penting yang tak terpisahkan. Pendidikan tanpa keterampilan tidak dapat membentuk pengembangan kompetensi yang baik. Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- A. Kabupaten Pesisir Barat dengan memfasilitasi program pendidikan yang boleh diikuti oleh aparatur, contohnya dengan adanya pendidikan lanjutan. Namun, pelaksanaan tersebut masih belum dapat dimaksimalkan karena masih adanya keterbatasan aparatur yang dapat mengikuti pendidikan lanjutan tersebut, seperti kurangnya anggaran daerah, serta sulitnya persyaratan yang menurut aparatur hal ini menjadi kendala kurang maksimalnya program pendidikan untuk dapat meningkatkan kompetensi aparatur.
- B. Pelatihan yang didapat oleh aparatur pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat perlu dioptimalkan kembali, walaupun dikatakan berjalan cukup baik. Masih banyaknya aparatur yang belum mendapatkan pelatihan karena beberapa kendala yang berdampak pada kinerja yang akan diberikan oleh aparatur.

Pada pengembangan kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerjanya pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat tentu mengalami kendala yang disebabkan oleh beberapa faktor, Adapun faktor tersebut yaitu motivasi pegawai serta pengaruh dari pihak lain.

Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat dalam mengatasi kendala untuk dapat mengoptimalkan kembali kinerja aparatur yaitu dengan melakukan kerja sama dengan pihak ketiga untuk dapat membantu memberikan pendidikan dan pelatihan pada aparatur, sehingga aparatur memiliki kembali motivasi untuk mendapatkan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Serta, adanya penambahan anggaran sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk membuat investasi aparatur dimasa yang akan datang untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan daerah itu sendiri.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pada hasil penelitian pengembangan kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan telah dilakukan cukup baik oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat dengan memfasilitasi program pendidikan yang boleh diikuti oleh aparatur sedangkan Pelatihan yang didapat oleh aparatur pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat perlu dioptimalkan kembali. Pada pengembangan kompetensi aparatur dalam meningkatkan kinerjanya pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat tentu mengalami kendala yang disebabkan oleh beberapa faktor, Adapun faktor tersebut yaitu motivasi pegawai serta pengaruh dari pihak lain. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat dalam mengatasi kendala untuk dapat mengoptimalkan kembali kinerja aparatur yaitu dengan melakukan kerja sama dengan pihak ketiga untuk dapat membantu memberikan pendidikan dan pelatihan pada aparatur, sehingga aparatur memiliki kembali motivasi untuk mendapatkan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Serta, adanya penambahan anggaran sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk membuat investasi aparatur dimasa yang akan datang untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan daerah itu sendiri.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hadi Prabowo, MM selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri
2. Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan beserta seluruh stafnya
3. Ibu Dr. Rizki Amalia, M.AP selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

4. Bapak Prof. Dr. Wirman Syafri, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yeti Fatimah., S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II, atas arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan skripsi.
5. Segenap dosen pengajar, pelatih, pengasuh, serta seluruh Civitas Akademika IPDN yang telah banyak sekali memberikan bekal ilmu yang terus akan berguna sampai kapanpun.
6. Seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat yang telah membantu dengan berbagai informasi yang diberikan pada penelitian ini.
7. Seluruh korps purna praja Kontingen Lampung yang telah memberikan informasi dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-Rekanku angkatan XXIX khususnya Regional Kalimantan Barat dan Wisma Pulau Miangas Bawah, terimakasih atas segala canda, tawanya, bahkan keluh kesahnya yang dilewati secara suka dan duka, dukungan dan kebersamaan yang membantu melewati masa sulit menjalani pendidikan ini.
9. Rekan- Rekan Praja Utama asal pendaftaran Provinsi Lampung angkatan XXIX, serta adik-adikku angkatan XXX, XXXI, dan XXXII yang selalu ada untuk memotivasi dalam pembuatan skripsi ini.
10. Seluruh rekan-rekanku kelas E4 yang selalu bersama dalam menjalani pendidikan ini serta segal keceriaan dan kekeluargaan yang selalu ada menemani kesulitan pada pendidikan ini.
11. Seseorang yang dititipkan Allah padaku yang selalu membuatku termotivasi selama pendidika ini.
12. Semua pihak yang telah mendukung dengan membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

VII. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

Cresswell, J. W. 2017. "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed

Methods Approaches. California": SAGE Publication

Hasibuan Malayu S. P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia. ke-21". Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irianto Jusuf, 2016. "Kebijakan Dan Manajemen Sumber daya Manusia Sektor

Publik”. Yogyakarta: Indomedia Pustaka

Priansa Donni Juni. 2018.”Perencanaan dan pengembangan SDM”. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti 2017. “Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Untuk

Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung”: PT Refika

Aditama.

Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D”. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018.”Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,

Kombinasi, Dan R&D”. Bandung: Alfabeta..

B.PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Undang

Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Undang –

Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Keparawisataan

Peraturan Pemerintah Nomor. 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 3 Tahun 2017 Tentang

Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Kabupaten Pesisir Barat

C. JURNAL

Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*,
6(2), 1–8.

Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>

Motivasi, A. P., Kerja, L., Kompensasi, D. A. N., & Kore, J. R. (2012).

Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.

Padendenan, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 5(12), 127–

