



Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Aceh

Riska Ade Anggraina¹, Sarboini², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
riskaa.aade@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 76 orang pegawai, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 76 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, dimana hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 36,758 nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,119, dapat diartikan secara simultan variabel kompetensi, (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Selanjutnya hasil uji t atau uji secara parsial menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, hal ini dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari variabel (X_1 dan X_2) adalah signifikan, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,942 dan 4,058 > 1,992). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, yaitu kompetensi, (X_1) dan pengembangan karir (X_2) baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Kata Kunci : Kompetensi; Pengembangan Karir; dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh salah satu instansi pemerintah Aceh telah mengikutkan para pegawainya dalam berbagai kompetensi selama ini, namun kompetensi yang diberikan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari capaian target kerja masih belum maksimal. Permasalahan lainnya yang juga dirasakan para pegawai adalah adanya pegawai yang telah mempunyai kompetensi dipindah tugaskan oleh atasannya ke bidang-bidang lain dengan alasan kinerja di tempat tugas saat ini tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015: 72). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau Instasinya. Naik turunnya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah kompetensi dan pengembangan karier, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya pengembangan karier yang



baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga halnya dengan kompetensi kerja para pegawai sangat penting untuk dilakukan setiap saat agar pimpinan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga memudahkan pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan (Tika, 2012 : 120).

Wibowo (2017:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Selanjutnya pengembangan karir menurut Kadarisman (2013:83), merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Manfaat pengembangan karir sangat besar, baik bagi individu yang bersangkutan maupun untuk organisasi. Instansi perlu mengarahkan pengembangan karir tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan pegawai sehingga akan lebih produktif dalam bekerja yang akan berdampak juga pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Pembangunan di bidang kebudayaan dan kepariwisataan adalah bagian dari proses pembangunan daerah dan pembangunan karakter masyarakat (*character building*) menuju masyarakat yang mandiri, maju, adil, makmur dan beradab. Pembangunan kebudayaan dan kepariwisataan juga merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, seperti aspek agama, ekonomi, pendidikan, sosial dan budaya. Dalam pembangunan kebudayaan, terciptanya kondisi masyarakat yang berakhlak mulia, bermoral dan beretika sangat penting dalam rangka menciptakan suasana kehidupan masyarakat yang penuh toleransi, tenggang rasa dan harmonis. Melalui kesadaran terhadap budaya juga diharapkan dapat memberikan arah bagi perwujudan identitas nasional yang sesuai dengan nilai-nilai luhur budaya bangsa dalam menciptakan iklim kondusif dan damai, sehingga nilai-nilai kearifan lokal akan mampu menjawab tantangan dan dampak modernisasi secara positif sesuai dengan nilai-nilai dan semangat kebangsaan.

Organisasi menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui kompetensi, dan kesempatan pengembangan karier. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh kompetensi yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pengembangan karier pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh dan Apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.



3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dimana masih bersifat teoritis (Sugiyono, 2015: 92). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: diduga Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh; Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh; Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. Chik Kuta Karang No.03, Kuta Alam Kota Banda Aceh, 24415. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh yang berjumlah sebanyak 76 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau *sensus*. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 76 orang pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi yang akan diukur menggunakan skala likert. Alat analisis data yang digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional tersebut adalah dengan menggunakan peralatan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dan pengujian hipotesis.

Peralatan Analisis Regresi linear Berganda ini juga disyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik. Maka menurut Gujarati (2016:134), secara matematis untuk formulasi regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Konstanta (<i>Intercept</i>)
X_1	=	Kompetensi
X_2	=	Pengembangan Karir
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
ε	=	Variabel <i>error</i>

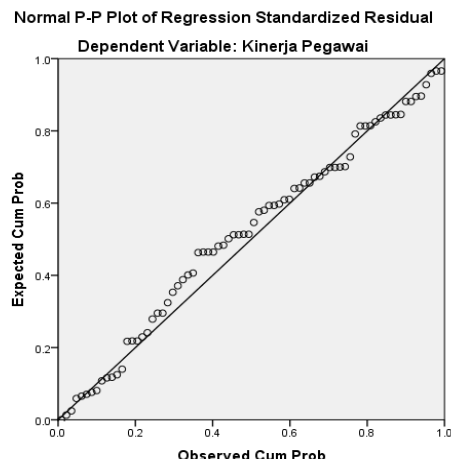
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen yaitu perbedaan anatar nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan nilai residual, seperti terlihat dalam Gambar 1.



Gambar 1. Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, seperti terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

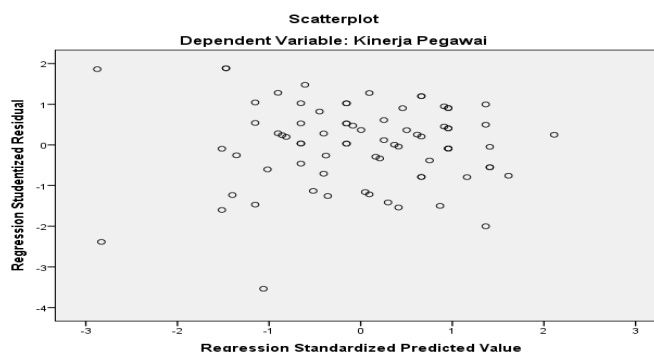
no	Variabel	Tolera nce	Nilai VIF
1	Kompetensi (X_1)	0,681	1,468
2	Pengembangan karir (X_2)	0,681	1,468

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat bahwa variabel kompetensi dan pengembangan karir mempunyai nilai *tolerance* adalah sebesar 0,681 atau $> 0,1$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebesar 1,468 atau $< 0,10$. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu regresi maka ditinjau dari grafik scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED, dengan residual SRESID). Hasil pengolahan data menunjukkan grafik scatterplot seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil regresi linear berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh maka perlu mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen; Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.619	2.206		.734	.465		
	Kompetensi	.503	.128	.395	3.942	.000	.681	1.468
	Pengembangan Karir	.413	.102	.406	4.058	.000	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebagai fungsi dari kompetensi dan pengembangan karir, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,619 + 0,503 X_1 + 0,413 X_2 + \varepsilon$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R^2); Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.488	2.041

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,758 > 3,119$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,942 > 1,992$) maka hipotesis H_{02} ditolak dan hipotesis H_{a2} diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,058 > 1,992$) maka hipotesis H_{03} ditolak dan hipotesis H_{a3} diterima, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F hitung	F tabel	
Pengujian secara simultan	36,758	3,119	Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima) terhadap kinerja pegawai. Sumber: Model Summary (SPSS)
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Kompetensi (X_1)	3,942	1,992	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Pengembangan karir (X_2)	4,058	1,992	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sumber: Coefficients (SPSS)

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa baik secara simultan maupun secara parsial kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan pengembangan



karir secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar sebesar 1,619 artinya jika kompetensi dan pengembangan karir dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh adalah sebesar 1,619 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,503, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 50,3%, maka semakin tinggi pelaksanaan kompetensi maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Sedangkan hasil koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,413, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 41,3%, dengan demikian semakin baik pelaksanaan pengembangan karir, maka akan semakin mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 70,8%, artinya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompetensi dan pengembangan karir. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,502, artinya kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 44,2%, dan sisanya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya komitmen kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azwina, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir terhadap berpengaruh kinerja karyawan Pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. Selanjutnya penelitian lainnya juga dilakukan oleh Bintari dan Budiono (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Distyawaty (2017) yang berjudul pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh; Kompetensi secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas



Kebudayaan dan Pariwisata Aceh; Pengembangan karir secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh; Berdasarkan hasil analisis data diperoleh Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,503 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel kompetensi, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar nilai koefisien regresi yaitu 50,3 % pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan kompetensi yang diterapkan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai; Sedangkan Nilai Koefisien Regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,413 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel pengembangan karir, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar nilai koefisien regresi yaitu 41,3% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan karir yang diterapkan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh maka semakin meningkat pula kinerja para pagawainya; Nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 70,8% artinya kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai; Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502, artinya kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh sebesar 50,2%, dan sisanya sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya komitmen kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., & Mukhdasir, M. (2022). Peran Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM Di Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 143-153.
- Arikunto, Suharismi (2014) *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwina, Diana dan Firda Devi Aulia (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No. 3.
- Bahri, B., Ahmad, F., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- Bintari, Anastasia Lisa dan Budiono (2018) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*. [Vol 6 No 4 \(2018\): Volume 6 Nomor 4 Tahun 2018](#).
- Distyawayaty (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 4.
- Eryanti, N., Sarboini, S., & Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Gayo Lues. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 44-55.
- Fahmi, C. N. F. C. N., & Nurliza, E. N. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mtsn Rukoh Banda Aceh. *Jurnal Serambi Ilmu*, 19(1), 29-33.
- Gujarati, Damodar (2012) *Ekonomitrika Dasar*. Alih Bahasa: Sumarno Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.



- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Husna, A., Maryam, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 206-214.
- Ismed, A., Amri, S., & Sarboini, S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 172-179.
- Kadarisman, M. (2013) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kesepuluh*. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *Evaluasi Kinerja*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Simbolon, A. I., Bakri, M., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 95-100.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, Mohd. P. (2012) *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibowo (2011) *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.