

**PERAN KOMPETENSI DALAM MEMEDIASI PENGARUH
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KONAWA SELATAN**

Nur Maulid, Bakhtiar Abbas, Rince Tambunan, Muh. Nur
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
Email : nurmaulid1302@gmail.com, tiarabbas.17@gmail.com,
rincetambunan110281@gmail.com, muh.nur363@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan; Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 60 pegawai tidak termasuk pimpinan. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan; (2) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan; (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan; dan (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to find out and analyze (1) The influence of human resource development on the competence of employees of the South Konawe Regency Regional Inspectorate; The determination of the number of samples in this study is by using the census method, namely the number of samples taken from the total population of 60 employees excluding leaders. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). Based on the results of the study, it can be concluded that (1) Human resource development has a positive and significant effect on the competence of employees at the Regional Inspectorate of South Konawe Regency; (2) Human resource development has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Inspectorate of South Konawe Regency; (3) Competence has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Inspectorate of South Konawe Regency; and (4) Leadership has a positive and significant effect on employee performance through employee competence at the South Konawe Regency Regional Inspectorate.

Keywords: Human Resource Development, Competence, Employee Performance



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja pegawai dianggap mempunyai faktor penguat atas prestasi kerja.

Sehingga apabila pegawai bekerja dengan efektif, maka akan mendapatkan kepercayaan dan kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.193) bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya". Harsuko dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.194) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah sejauhmana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi.

Penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang dimediasi oleh kompetensi. Menurut Price (2016:455), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2014).

Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Flippo dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.89) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari : pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kompetensi. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Moeheriono,2015:4). Sedangkan Menurut Hutapea dan Thoha (2016:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan."

Menurut Hutapea dan Thoha (2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan." Menurut Hutapea dan Thoha (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut : a) pengetahuan (knowledge), b) keterampilan (skill), c) sikap (attitude). (Utomo dkk. 2020; Cahyadi. 2020).

Salah satu instansi yang ada di Kabupaten Konawe Selatan yaitu Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari segi pengembangan sdm yang diukur dari pendidikan dan pelatihan masalah umum yang sering terjadi adalah pegawai merasa fasilitas yang disediakan masih perlu ditambah, program pelatihan yang tidak sesuai kebutuhan, kurangnya pembaruan materi dan metode pelatihan, minimnya evaluasi dan tindak lanjut pelatihan, motivasi dan komitmen pegawai yang rendah serta kurangnya pemanfaatan teknologi dalam pelatihan.

Fenomena lain yang terjadi yaitu terdapat beberapa pegawai berkaitan dengan kompetensi. Hal ini dapat dilihat bahwa kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas atau pekerjaan, penguasaan pengetahuan yang tidak merata, keterampilan soft skills yang kurang, kurangnya motivasi atau semangat kerja, serta kurangnya tanggung jawab dan inisiatif.

Sebagai acuan untuk mendukung teori dan preposisi dalam penelitian ini diperlukan kajian empiris penulis, maka diadopsi beberapa hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Yulistiyono, dkk (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui pelatihan terhadap kompetensi, terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui manajemen talenta terhadap kompetensi, dan terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui manajemen kinerja terhadap kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Weddy Nur Adam, et al (2021), dan Ezzah Nahrishah, et al (2024) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Evelin Febriana; dkk (2018) dan Muhammad Jupri (2022) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Weddy Nur Adam, et al (2021) dan Evelin Febriana; dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ezzah Nahrishah, et al (2024) dan Muhammad Jupri (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Aryadi, Hidayat, dan Wahyu Febri Ramadhan Sudirman, (2024). "The Influence of Human Resource Development, Leadership Style, and Competence on the Performance of the Mediating Role of Service Quality (Study on Junior High and Senior High School Teachers at IT Al Utsaimin Bangkinang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan dan Kinerja Guru di SMP dan SMA IT AL Utsmani Bangkinang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP dan SMA IT AL Utsmani Bangkinang yang berjumlah 81 guru. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dengan

analisis Structural Equation Modeling (SEM) PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kualitas Pelayanan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi, penggunaan indikator, jumlah sampel, dan lokasi penelitian serta teknik analisis data.

2. Anita Sari, dan Hendri Dunan. (2024) "The Influence Of Human Resource Development On Employee Performance At Pt. Bunda Asri Lestari Lampung". Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Bunda Asri Lestari Lampung yang berjumlah 35 orang dan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian yang didokumentasikan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil analisis data yang meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel kompetensi sebagai variabel mediasi, penggunaan indikator, jumlah sampel, dan lokasi penelitian serta teknik analisis data.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Peran kompetensi yang memediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti di dalamnya. Objek penelitian ini yaitu pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kompetensi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Populasi mengacu pada keseluruhan

kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2011). Metode sensus merupakan metode penelitian dengan cara menghimpun informasi dari seluruh unit anggota populasi dengan tujuan untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat general (Paturochman, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan sebanyak 60 pegawai. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 60 pegawai tidak termasuk pimpinan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cross sectional survey, yaitu metode pengumpulan data dimana informasi dikumpulkan hanya pada saat tertentu. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data primer kuantitatif penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner yang diberikan secara pribadi kepada pegawai. Setelah kuesioner didistribusikan, responden diberi waktu untuk menjawab, dan setelah selesai mengisi kuesioner tersebut akan dikumpulkan kembali. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kompetensi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Artinya semakin baik pengembangan sumber daya manusia maka kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kompetensi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan yang baik dapat dicapai dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Price (2016:455), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Menurut Priansa (2014:146),

pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Flippo dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.89) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari : pendidikan dan pelatihan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengembangan sumber daya manusia pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan apabila dipersepsi dari pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap dua indikator dari variabel pengembangan sumber daya manusia, indikator pelatihan merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa pelatihan dinilai baik oleh pegawai. Artinya efektivitas pekerjaan tercapai setelah mendapat pelatihan di Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, kemampuan dalam merencanakan tugas semakin baik setelah pelatihan dan kemampuan bekerjasama para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat baik setelah ada pelatihan. Selanjutnya indikator pendidikan dinilai baik oleh pegawai. Artinya pendidikan formal membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan bekerja antar sesama rekan kerja, latar belakang pendidikan yang baik membuat menjadi contoh yang baik serta pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.

Hal ini dapat dimaknai bahwa pengembangan sumber daya manusia dipersepsikan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada aspek pelatihan seperti efektivitas pekerjaan, kemampuan dalam merencanakan tugas setelah pelatihan dan kemampuan bekerjasama para pegawai setelah ada pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kompetensi. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Moeheriono,2015:4). Sedangkan Menurut Hutapea dan Thoha (2016:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut Hutapea dan Thoha (2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Hutapea dan Thoha (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut : pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude). (Utomo dkk. 2020; Cahyadi. 2020).

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik,

hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan yang dinilai dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Variabel kompetensi yang diukur melalui indikator keterampilan pada kategori baik artinya keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan, pegawai mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Selanjutnya indikator pengetahuan pada kategori baik artinya pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan, serta miliki sesuai dengan standar instansi Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Berikutnya indikator sikap pada kategori baik artinya pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu berkeaktifitas dalam bekerja serta memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.

Hal ini dapat dimaknai bahwa kompetensi dipersepsikan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada keterampilan seperti masih ada pegawai yang merasa keterampilan tidak penting dan masih ada pegawai yang mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi masih kurang. Selain itu masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Yulistiyono, dkk (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui pelatihan terhadap kompetensi, terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui manajemen talenta terhadap kompetensi, dan terdapat pengaruh pengembangan SDM melalui manajemen kinerja terhadap kompetensi.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia yang pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

5.5.2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis pengujian hipotesis kedua bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pengembangan sumber daya manusia pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

Sedarmayanti (2015:15) mengemukakan bahwa: “pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan

yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2014) yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”. Flippo dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.89) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari : pendidikan dan pelatihan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia telah dipersepsi baik. Artinya bahwa responden telah menilai baik pengembangan sumber daya manusia pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan apabila dipersepsi dari pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap dua indikator dari variabel pengembangan sumber daya manusia, indikator pelatihan merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh pegawai termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa pelatihan dinilai baik oleh pegawai. Artinya efektivitas pekerjaan tercapai setelah mendapat pelatihan di Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, kemampuan dalam merencanakan tugas semakin baik setelah pelatihan dan kemampuan bekerjasama para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat baik setelah ada pelatihan. Selanjutnya indikator pendidikan dinilai baik oleh pegawai. Artinya pendidikan formal membantu pegawai untuk meningkatkan kemampuan bekerja antar sesama rekan kerja, latar belakang pendidikan yang baik membuat menjadi contoh yang baik serta pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.

Hal ini dapat dimaknai bahwa pengembangan sumber daya manusia dipersepsikan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada aspek pelatihan seperti efektivitas pekerjaan, kemampuan dalam merencanakan tugas setelah pelatihan dan kemampuan bekerjasama para pegawai setelah ada pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Mathis dan Jackson dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.193) bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya”. Harsuko dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.194) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah sejauhmana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi.

Penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Variabel kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kualitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan, sebisa mungkin untuk meminimalisir kesalahan pekerjaan, dan bekerja dengan cekatan dan cepat. Selanjutnya Indikator kuantitas pada kategori baik artinya bahwa pegawai selesaikan sesuai dengan jumlah yang harus diselesaikan, selalu bekerja dengan orientasi target dalam pencapaian pekerjaan dan mampu bekerja memenuhi harapan organisasi.

Indikator biaya pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan pekerjaan, gaji yang berikan cukup untuk biaya hidup sehari-hari dan besar tunjangan yang diterima sudah sesuai. Selanjutnya indikator waktu pada kategori baik artinya bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan sesuai waktu yang ditentukan, menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.

Indikator kerjasama pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja guna penyelesaian pekerjaan, menyampaikan pendapat dengan bahasa yang mudah dimengerti berlandaskan aturan yang telah disepakati, dan menghargai hasil kerja sesama rekan kerja. Selanjutnya indikator orientasi pelayanan pada kategori baik artinya bahwa pegawai selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan.

Indikator komitmen pada kategori baik artinya bahwa pegawai memberikan pelayanan kepada pegawai lain pada umumnya tanpa membedakan pangkat dan golongannya, mengutamakan layanan prima dimanapun penempatan yang diberikan, dan komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja. Selanjutnya indikator kepemimpinan pada kategori baik artinya bahwa pegawai mampu menempatkan diri dimanapun berada sesuai dengan aturan yang berlaku pada daerah tersebut, memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat. Berikutnya indikator inisiatif kerja pada kategori baik artinya bahwa pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan, diberikan kesempatan

melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko dan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

Hal ini dapat dimaknai bahwa kinerja pegawai dipersepsikan oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada kualitas seperti masih ada pegawai yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan dan belum bisa untuk meminimalisir kesalahan pekerjaan. Selain itu masih ada juga pegawai yang belum mampu bekerja dengan cekatan dan cepat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryadi, Hidayat, dan Wahyu Febri Ramadhan Sudirman, (2024), Weddy Nur Adam, et al (2021), dan Ezzah Nahrisah, et al (2024) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan hal ini hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita Sari, dan Hendri Dunan. (2024), Weny Rivanka dan Nuri Aslami. (2024), Evelin Febriana; dkk (2018) dan Muhammad Jupri (2022) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan maka kinerja pegawai semakin baik.

Pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Hasil analisis pengujian hipotesis ketiga bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya kompetensi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Moehariono, 2015:4).

Menurut Hutapea dan Thoaha (2016:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan." Menurut Hutapea dan Thoaha (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan

kompetensi yaitu sebagai berikut : pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). (Utomo dkk. 2020; Cahyadi. 2020).

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan yang dinilai dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Menurut Pasolong (2014:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ian Putri Wahyu Anggesti (2023), Ivalaina Astarina, et al, (2022), Weddy Nur Adam, et al (2021) dan Evelin Febriana; dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ezzah Nahrishah, et al (2024) dan Muhammad Jupri (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian semakin baik kompetensi yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan maka kinerja pegawai semakin baik.

Peran kompetensi yang memediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kompetensi dapat memediasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Pengujian dengan rumus Sobel atau menggunakan tabel specific indirect effects mengungkapkan pengaruh yang positif dengan nilai statistik lebih kecil dari t-tabel sehingga hasilnya positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan melalui kompetensi.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2014) yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”. Flippo dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.89) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari : pendidikan dan pelatihan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia telah dipersepsi baik artinya bahwa responden telah menilai baik pengembangan sumber daya manusia pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan apabila dipersepsi dari pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Harsuko dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal.194) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah sejauhmana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan baik yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2016:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Hutapea dan Thoha (2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Hutapea dan Thoha (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut : pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude). (Utomo dkk. 2020; Cahyadi. 2020).

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan yang dinilai dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryadi, Hidayat, dan Sudirman, (2024), Weddy Nur Adam, et al (2021), dan Ezzah Nahrisah, et al (2024) menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ezzah Nahrisah, et al (2024) dan Muhammad Jupri (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik dan tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Semakin baik penerapan pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Semakin baik penerapan pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dipersepsi pada indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat memediasi Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2014. Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: BPFE.

Agus Yulistiyono, Dany Jaya Wardana dan Rina Anindita (2021) “Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum”. Jurnal Manajemen Bisnis ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490 Vol. 11 I No.1, hal 29-38.

Anita Sari, dan Hendri Dunan. (2024) “The Influence Of Human Resource Development On Employee Performance At Pt. Bunda Asri Lestari Lampung”. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) ISSN: 2509-0119. Vol. 43 No. 1 February 2024, pp. 19-27

Aryadi, Hidayat, dan Wahyu Febri Ramadhan Sudirman, (2024). “The Influence of Human Resource Development, Leadership Style, and Competence on the Performance of the Mediating Role of Service Quality (Study on Junior High and Senior High School Teachers at IT Al Utsaimin Bangkinang)”. International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM) e-ISSN : 2775-4154 Volume 4, Issue 3, October 2024

Bangun, Wlison. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

Cahyadi, R. &. (2020). "Pemanfaatan MyEclipse untuk Peningkatan Efisiensi Sistem Berita dengan Database Terpusat". Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia,, 210-218.

Dewi Hanggraeni. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. Jakarta.Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Evelin Febriana; Kristanty Nadapdap; dan Christie Kusnandar (2018) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru TK-SD Pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan”. Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 1 (2018) p-ISSN: 2460-562X e-ISSN: 2598-9693 www.methonomi.net.

Ezzah Nahrisah, Bunga JuwitaMartauli Manullang, Alvin Fahlevi, dan Suginam (2024) “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan) Vol 4, No 2, Mei 2024 ISSN 2774-809X(media online) Hal 91-100

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.

Handoko. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hubeis, A. V., & Mangkuprawira, S. (2015). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghaila Indonesia.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2016, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ian Putri Wahyu Anggesti (2023) “The Role Of Competency In Mediating The Influence Of Recruitment, Selection, And Placement On Employee Performance”. The Third International Conference on Innovations in Social Sciences Education and Engineering (ICoISSEE)-3 Bandung, Indonesia, July 08th, 2023

Ivalaina Astarina, Tomy Fitrio, Angga Hapsila, Agus Supriyadi, dan Dwi Cahyono, (2022) “The Role of Training in Mediating The Effect of Competence, Compensation on Employee Performance”. Jurnal *Economia*, Vol. 18, No. 1, April 2022, 132-147 P-ISSN: 1858-2648 E-ISSN: 2460-1152 Website: <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia>

J. Supranto. 2005. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta : Rineka Cipta.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. 2017. Customer Service Excellent: Teori dan Praktik. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT. Radja Grafindo.

Muhammad Jupri (2022) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Inovasi dan Komitmen Tenaga Pendamping Desa Se Provinsi Jambi”. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol 4, No 1, September 2022 e-ISSN: 2686-4924, p-ISSN 2686-5246 DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i1>

Pasolong Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Paturochman, M. 2005. Hubungan Antara Tingkat Pendapatan Keluarga Peternak Dengan Tingkat Konsumsi (Kasus Di Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Pangaleng Fakultas Peternakan Universitas Padjajaran. Bandung.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Price SA, Wilson LM. 2016. Patofisiologi Konsep Klinis dan Proses-proses penyakit. Vol. 2. Edisi ke-enam. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC; Hal. 1416, 1422-1429

Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti, M. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Simanjuntak, G. H. (2016). Hubungan Atribusi Orang Tua pada Kesulitan Belajar Anak dan Motivasi Belajar Anak. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabet.
- Utomo, A.A., dkk. 2020. Faktor Risiko Diabetes Mellitus Tipe 2. Jurnal Kajian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat. 01(01): 44–52.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Weddy Nur Adam, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan (2021) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 2(1) 2021:41-50 DOI: 10.31289/jimbi.v2i1.463
- Weny Rivanka dan Nuri Aslami. (2024) “The Influence of Human Resource Development on Employee Performance in the Business Support Section of PT Sucofindo Medan Branch”. AMK : Abdi Masyarakat UIKA Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia Vol. 3, No. 1, Maret 2024, pp. 20~26ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832 <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/amk>
- Werner, J.M. & DeSimone, R.L. (2016). Human Resource Development. Sixth Edition. South Western: Nelson Education Ltd.
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.