

Human Capital Development dan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Peran Kompetensi dan Pengembangan Karier dalam Organisasi Publik

Saharuddin¹ ; Amrullah²; Anni Suryani³

^{1,2} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

³ Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 84 orang dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Variabel penelitian terdiri dari kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 12,300 dan signifikansi 0,000. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,202 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 534,005 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,930 menunjukkan bahwa 93% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan pengembangan karir. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi dan pengembangan karir ASN dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Kata Kunci: kompetensi, pengembangan karir, kinerja pegawai, ASN

Abstract :

This study aims to analyze the influence of competency and career development on employee performance at the South Sulawesi Provincial Food Security Agency. The study employed a quantitative approach with a survey method. The study population comprised all 84 State Civil Apparatus (ASN) at the South Sulawesi Provincial Food Security Agency, all of whom were sampled using a census technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale of 1–5. The study variables consisted of competency, career development, and employee performance. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS version 27, using validity and reliability tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination.

The results showed that competency had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 12.300 and a significance level of 0.000. Career development also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.202 and a significance level of 0.000. Simultaneously, competence and career development significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 534.005 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 0.930 indicates that 93% of the variation in employee performance can be explained

by competence and career development. This study emphasizes the importance of improving the competence and career development of civil servants in supporting the performance of public sector organizations.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance, Civil Servants

Copyright © 2026 Saharuddin

✉ Corresponding author:

Email Address : saharstieamkop@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Keberhasilan organisasi sektor publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, cepat, transparan, dan akuntabel. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut tidak hanya memiliki kemampuan administratif, tetapi juga kompetensi teknis, manajerial, dan sosial yang memadai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif.

Kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Spencer dan Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai target organisasi.

Selain kompetensi, pengembangan karir juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Sistem pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja pegawai.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan daerah. Pelaksanaan tugas dan program kerja yang efektif membutuhkan pegawai yang kompeten dan memiliki kesempatan pengembangan karir yang jelas. Namun, berdasarkan observasi awal ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterbatasan pelatihan, ketimpangan kompetensi pegawai, dan kurangnya transparansi pengembangan karir yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mangampang et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ningrum et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi tidak hanya mencerminkan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang, tetapi juga mencakup keterampilan, sikap, nilai, motivasi, serta konsep diri yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Sementara itu, Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja efektif atau superior dalam

suatu pekerjaan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, nilai dan motivasi, serta konsep diri.

Selain kompetensi, pengembangan karir juga menjadi aspek strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan peluang pegawai dalam mencapai jenjang karir yang lebih baik. Rivai (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan karir yang diharapkan. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir secara adil akan meningkatkan motivasi, komitmen, serta kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dalam penelitian ini, pengembangan karir diukur melalui indikator perencanaan karir, peluang promosi, pelatihan dan pendidikan, serta bimbingan karir. Adapun variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerja sama.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, kompetensi dan pengembangan karir dipandang sebagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sedangkan kesempatan pengembangan karir yang baik akan mendorong motivasi serta komitmen kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis, yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data melalui metode statistik.

Data dikumpulkan melalui Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder dari laporan atau catatan resmi. Kuesioner yang disebar **kepada** responden untuk memperoleh data primer terkait variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden.

Instrumen utama adalah kuesioner yang disusun untuk menilai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pada Kantor Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 84 orang.

Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan item pernyataan dalam kuesioner. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.
- Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan variabel independen (kompetensi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Formula:

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

1) Uji Hipotesis:

- Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

- Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

- Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel kompetensi dan pengembangan karir dalam menjelaskan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 84 responden, mayoritas responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Ketahanan

Pangan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki sumber daya manusia yang cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$$Y=0,816+0,701X_1+0,291X_2+e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,816 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompetensi pegawai dan pengembangan karir dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,816.

1. **Konstanta (a):** Nilai sebesar 0,816 menunjukkan kinerja pegawai tanpa pengaruh variabel independen.

2. **Koefisien X1 (Kompetensi):** Setiap peningkatan 1 unit pada beban kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,701 unit.

3. **Koefisien X2 (Pengembangan Karir):** Setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,291 unit.

Hasil analisis menunjukkan nilai R² sebesar 0,930, yang berarti 93,00% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya 7,00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Hasil Uji t:

Variabel	t- hitung	t- tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	12,300	1,990	Signifikan (berpengaruh terhadap kinerja)
Pengembangan Karir (X2)	5,202	1,990	Signifikan (berpengaruh terhadap kinerja)

Sumber : Data Primer (Hasil olah Data)

- Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F-test):

Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Annova (output untuk mengetahui Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1825.650	1	912.840	534.005	.000 ^b
	Residual	138.463	81	1.709		
	Total	1964.143	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja						

Berdasarkan hasil analisis ANOVA (Analysis of Variance), diperoleh nilai F hitung sebesar 534,005 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu saja, melainkan juga dipengaruhi secara bersama-sama dengan kejelasan pengembangan karir yang ditetapkan organisasi. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas ASN karena pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi juga mendorong pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan, perkembangan teknologi, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Dalam organisasi sektor publik, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial dan sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten akan lebih mudah memahami tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta mampu bekerja sesuai target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangampang et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung teori Spencer dan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan profesionalisme kerja. Adanya peluang promosi, pelatihan, pendidikan, dan bimbingan karir mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pegawai yang memiliki kesempatan berkembang cenderung memiliki loyalitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Selain itu, sistem pengembangan karir yang transparan dan berbasis merit juga mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningrum et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga didukung oleh adanya sistem pengembangan karir yang baik dalam organisasi.

Kompetensi yang tinggi akan lebih optimal apabila didukung dengan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan. Sebaliknya, pengembangan karir akan berjalan lebih efektif apabila pegawai memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung peningkatan jabatan dan tanggung jawab kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi dalam menciptakan kebijakan pengembangan SDM yang terintegrasi melalui peningkatan kompetensi dan pembinaan karir secara berkelanjutan. Organisasi perlu memberikan pelatihan yang relevan, peluang promosi yang objektif, serta sistem pembinaan karir yang transparan agar mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara optimal..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang memadai mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas, meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan, serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih optimal.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik, melalui pemberian kesempatan pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, dan pembinaan karir, mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung menunjukkan semangat kerja dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap organisasi. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui sistem pengembangan karir yang terarah dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan program peningkatan kompetensi dengan kebijakan pengembangan karir yang objektif dan berbasis merit guna menciptakan sumber daya manusia aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Referensi :

- Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2023). Analisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 101-115.
- Apandi, A. (2024). Pengaruh pelatihan berbasis digital terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil negara. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(1), 45-58.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Badriana Ningrum Mujiyanto, A. N., Maryadi, M., & Arfan, H. H. (2023). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 65-79.

- Darajatun, A., Idris, A. A., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, & Haeruddin, I. W. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 28(2), 89–103.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Lubis, A. R., Tanjung, H., & Muhafidin, D. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangampang, S., Palisuri, P. P., & Abubakar, H. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 7(2), 112–128.
- Mulyawan, F. P., Basalamah, S., & Hamzah, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi, pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja Tagana Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(1), 55–70.
- Parahyangan, Y., Rohmansyah, M., Daga, R., & Roflebabin, R. (2023). Kompetensi aparatur sipil negara di era digital: Sebuah kerangka konseptual. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(2), 112–128.
- Pertiwi, D., & Gunawan, A. (2022). Perencanaan karir, job engagement, dan komitmen organisasi ASN. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 9(2), 101–115.
- Puspitha, D., Mardjuni, S., & Chahyono. (2023). Pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja melalui efektivitas kerja ASN di PPSDM Regional Makassar. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(2), 134–150.
- Rahmadani, N. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement ASN di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(2), 87–99.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rohmansyah, M., Daga, R., Parahyangan, Y., & Roflebabin, R. (2023). Pengembangan karir aparatur sipil negara di era digital berbasis e-government. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(2), 134–150.
- Sari, D. P., & Putra, R. A. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 67–78.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 5(2), 45–56.
- Siregar, S. (2020). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, E., & Prihatiningsih, R. (2023). Pengembangan karir dan motivasi kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 20(1), 55–69.
- Supriyanto, A. (2023). Implementasi pengembangan karir ASN berbasis sistem merit di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 77–91.
- Syamsuddin, S., & Rahmawati, R. (2024). Pengaruh pelatihan, coaching, dan mentoring terhadap kinerja ASN. *Jurnal Manajemen SDM Publik*, 8(1), 23–38.
- Wahyuni, S., & Syahrir, D. (2022). *Analisis regresi linear dan pengujian hipotesis dengan SPSS*. Makassar: Penerbit Lokal.

Pengaruh Tata Kelola Perusahaan terhadap Keputusan Pendanaan dengan.....

Yanti, Y. R., et al. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di BKPSDM Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(1), 56–70.