



## **Pengembangan Karier Pemoderasi Pengetahuan Dan Pendidikan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi**

**Robby Efendi<sup>1</sup>, Dasep Suryanto<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisa dan memberikan interpretasi terhadap pengembangan karier pemoderasi pengetahuan dan pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan seluruh sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan analisa seberapa besar pengembangan karier pemoderasi pengetahuan dan pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bukittinggi. Hasil analisis data menyatakan bahwa, pendidikan, pengembangan karier, dan pengetahuan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 79.2%, sisanya 20.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** Pemoderasi, Pengetahuan, Pendidikan, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai

**Abstract.** This study aims to identify, analyze and provide interpretation of knowledge moderating career development and employee education on employee performance at the Civil Service Agency and Human Resource Development of the City of Bukittinggi, totaling 40 people. The sampling technique used in this research is taking the entire sampling. The data collection method used is by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is quantitative analysis, namely path analysis. This study aims to use an analysis of how much career development is moderating knowledge and employee education on employee performance at the staffing agency and human resource development in the City of Bukittinggi. The results of the data analysis stated that education, career development, and knowledge had an effect on performance of 79.2%, the remaining 20.8% was explained by other variables not examined.

**Keywords:** Moderation, Knowledge, Education, Career Development, Employee Performance

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan yang utama dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Killian dan Siagian (dalam Meitasari, 2006) menyatakan bahwa sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM

harus selalu mendapatkan perhatian, perlindungan, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi atau perusahaan. Pegawai memasuki organisasi untuk bekerja dan meraih sasaran kariernya. Organisasi mempekerjakan pegawai untuk melakukan tugas tertentu atau pekerjaan. Pegawai dan organisasi harus berada dalam harmoni yang sama agar tujuannya tercapai. Semuanya berimplikasi pada pengembangan karier pegawai itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya ketidakseimbangan pengembangan karier pegawai sangat jelas terlihat. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dan tidak berprestasi dapat meraih karier yang diinginkannya. Meskipun pada dasarnya dalam mencapai kesuksesan karier pegawai salah satunya ditekankan pada pengetahuan dan prestasi kerja yang ia miliki.

Tidak terpolanya pengembangan karier pegawai seperti dalam melakukan mutasi dan promosi pegawai yang tidak disesuaikan dengan kualifikasi pengetahuan, kinerja pegawai, latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang tugasnya masing-masing mengakibatkan banyaknya permasalahan terhadap tugas dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, seorang arsiparis dan seorang protokoler di lembaga ini sudah mengundurkan diri, hal ini diduga karena mereka menganggap karier mereka tidak berkembang. Mereka lebih cenderung menunggu kesempatan yang diberikan lembaga. Selanjutnya, dalam hal promosi jabatan, pimpinan secara tidak langsung masih bersifat subyektif dan penilaian kinerjanya tidak objektif. Sehingga pegawai yang memiliki keahlian lebih atas pekerjaannya tidak terpakai.

Prestasi pegawai memberikan kontribusi pada prestasi kelompok yang seterusnya pada prestasi organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan menciptakan peluang untuk meraih sasaran kariernya yang ditawarkan organisasi. Jika seorang pegawai berpotensi dalam pekerjaannya tentu mendapatkan promosi dalam pengembangan dan peningkatan kariernya. Kinerja karyawan adalah tujuan yang harus dicapai karyawan berdasarkan kualifikasi pekerjaan mereka. Kualifikasi ini akan dipertimbangkan dalam evaluasi kinerja yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bukittinggi adalah satu lembaga pemerintahan yang berfungsi sebagai pembantu tugas-tugas Walikota dalam menjalankan tugas pemerintahan sehari-hari di Kota Bukittinggi. Adanya lembaga ini diharapkan mampu mempertahankan dan menjaga konsistensi jalannya pemerintahan di Kota Bukittinggi. Untuk itu BKPSDM Kota Bukittinggi sudah pasti membutuhkan SDM yang handal baik dari segi tenaga edukatif maupun tenaga administrasi. Pada periode ini BKPSDM Kota Bukittinggi baru saja mengalami perubahan dan perbaikan kinerja. Dalam usaha pencapaian perubahan dan perbaikan kinerja maka BKPSDM Kota Bukittinggi memerlukan sumber daya yang berkinerja tinggi. Dengan adanya perubahan status ini membuka kesempatan untuk mengisi jabatan karier. Yang menjadi masalah adalah bagaimana meraih peluang untuk mendapatkan karier yang mereka harapkan. Dan yang menjadi keraguan di dalam diri pegawai bagaimana masa depan pegawai setelah ini. Apakah pimpinan memikirkan jalur karier mereka.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Farida (2014) bahwa dengan adanya penilaian kinerja, pegawai akan merasa diperhatikan oleh atasannya sehingga mendorong mereka lebih bersemangat dalam bekerja, asalkan proses penilaiannya dilakukan dengan jujur dan *objektif*

serta ada tindak lanjut. Tindak lanjut ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan dan atau dikembangkan kompetensinya. Namun pada BKPSDM Kota Bukittinggi belum mencapai hal ideal seperti yang dipaparkan diatas, banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian dari kinerja pegawai BPKSDM Kota Bukittinggi belum bisa mencapai target sesuai dengan keinginan lembaga. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kesadaran atau motivasi dari pegawai itu sendiri untuk menjadi lebih baik.

Faktor lain yang memengaruhi pengembangan karier adalah latar belakang pendidikan pegawai. Mendapatkan pendidikan yang memadai, memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan dalam pekerjaan. Dengan melihat tingkat dan jenjang pendidikan dari pegawai dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karier yang akan dilalui untuk mencapai tujuan karier para pegawai. Pada BKPSDM Kota Bukittinggi masih banyak diantaranya yang menduduki posisi atau yang memegang tanggung jawab pekerjaan yang mana bila dilihat dari latar belakang pendidikannya tidak linear dengan posisi atau tupoksi pekerjaannya. Selain itu juga kiranya dirasa perlu untuk selanjutnya dalam pengembangan Karier adanya keselarasan dengan latar belakang pendidikannya. Terlebih dalam pengembangan Kariernya, pegawai tersebut harus *upgrade* tingkat pendidikannya.

Berdasarkan paparan yang disampaikan penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengembangan Karier Pemoderasi Pengetahuan dan Pendidikan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi.

## **2. Metodologi Penelitian**

Penelitian Ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan diseluruh pegawai administrasi BKPSDM Kota Bukittinggi yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan beberapa pengukuran.

### **1. Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Uji yang dilakukan pada outer model :

#### **a. Convergent validity.**

Indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat dari standardized loading faktor. Standardize loading faktor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan  $> 0.7$ . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah 17 Imam Ghozali, Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Last Square (PLS) dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity

#### **b. Discriminant validity.**

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai

loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar di bandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

- c. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$
- d. Composite Reliability. *Data yang memiliki composite reliability  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi.*
- e. Cronbach Alpha. *Penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas*

konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Hair *et al.* (2010) menyatakan bahwa suatu variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability* dan atau Cronbach's Alpha di atas 0,70, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

## 2. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-square* dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Model yang kuat ditunjukkan dengan nilai 0,67, model yang moderat ditunjukkan dengan nilai 0,33 dan model yang lemah ditunjukkan dengan nilai 0,19 (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Hengky, 2015). Nilai  $R^2$  digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten (independen) terhadap variabel laten (dependen) atau seberapa besar pengaruhnya.

## 3. Model Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus di atas 1,96. Uji dilakukan dengan metode *resampling Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah:

Jika  $\text{Sig} > 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

Jika  $\text{Sig} < 0,05$  dan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### 1. Pengujian Outer Model

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* diantaranya adalah:

- a. **Convergent Validity.** Nilai *Convergent Validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0,7$  atau sering digunakan batas 0,6 sebagai batasan minimal dari nilai *loading* faktor.

- b. **Discriminant Validity.** Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk lain.
- c. **Average Variance Extracted (AVE).** Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka  $> 0,5$ .
- d. **Composite Reliability.** Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0,7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- e. **Cronbach Alpha.** Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan melebihi dari angka  $> 0,6$  untuk semua konstruk.

## 2. Uji Hipotesa

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai  $p$  (probabilitas)  $< 0,05$ .

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen atau pengaruh sebuah variabel endogen terhadap variabel endogen lainnya. Dengan kata lain ingin menguji signifikansi pengaruh sebuah variabel yang mempengaruhi terhadap sebuah variabel lain yang dipengaruhi. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ho: Variabel independen tidak dipengaruhi signifikan oleh variabel dependen

Ha: Variabel independen dipengaruhi signifikan oleh variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dari uji hipotesis tersebut yaitu jika nilai  $p$  (probabilitas)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika nilai  $p$  (probabilitas)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

Arah	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
Pendidikan Kinerja	0,309	0,309	0,156	1,978	0,048
Pendidikan* Pengembangan Karier Kinerja	0,049	0,040	0,138	0,353	0,725
Pengembangan Karier Kinerja	0,285	0,301	0,118	2,416	0,016
Pengetahuan Kinerja	0,521	0,496	0,142	3,664	0,000
Pengetahuan* Pengembangan Karier Kinerja	0,013	0,001	0,191	0,067	0,947

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai sample mean sebesar 0,309, maka pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan pendidikan 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,309 satuan. Semakin tinggi pendidikan, maka semakin tinggi kinerja. Nilai T-statistik 1,978 > dari T-tabel 1,96 dan nilai p-values 0,048 < dari alpha 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Nilai sample mean sebesar 0,040 maka pendidikan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan pendidikan dan pengembangan karier 1 satuan, hanya meningkatkan kinerja sebesar 0,040 satuan. Semakin tinggi pendidikan dan pengembangan karier, maka semakin tinggi kinerja. Nilai T-statistik 0,353 < dari T-tabel 1,96 dan nilai p-values 0,725 > dari alpha 0,05. Maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak, artinya variabel pendidikan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
3. Nilai sample mean sebesar 0,301, maka pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan pengembangan karier 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,301 satuan. Semakin tinggi pengembangan karier, maka semakin tinggi kinerja. Nilai T-statistik 2,416 > dari T-tabel 1,96 dan nilai p-values 0,016 < dari alpha 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
4. Nilai sample mean sebesar 0,496, maka pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan pengetahuan 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,496 satuan. Semakin tinggi pengembangan karier, maka semakin tinggi kinerja. Nilai T-statistik 3,664 > dari T-tabel 1,96 dan nilai p-values 0,000 < dari alpha 0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
5. Nilai sample mean sebesar 0,001 maka pengetahuan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan pengetahuan dan pengembangan karier 1 satuan, hanya meningkatkan kinerja sebesar 0,001 satuan. Semakin tinggi pengetahuan dan pengembangan karier, maka semakin tinggi kinerja. Nilai T-statistik 0,667 < dari T-tabel 1,96 dan nilai p-values 0,947 > dari alpha 0,05. Maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak, artinya variabel pengetahuan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

### Analisis R<sup>2</sup>

Nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R<sup>2</sup> semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

#### Nilai R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.792	0.761

Hasil perhitungan  $R^2$  untuk variabel laten endogen pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai kinerja berada pada 0,792 yang berarti termasuk kuat/ baik.

Berdasarkan Nilai  $R^2$ , bahwa besarnya pengaruh variabel Insentif, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 79.2%, sisanya 20.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

### **3. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi dimana semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi kinerja para pegawai. Kemudian Pendidikan dan pengembangan Karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi. Hal ini menunjukkan bahwa antara pendidikan dan pengembangan karier tidak terlalu mempengaruhi kinerja dari pegawai. Setelah itu Pengembangan Karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi. Semakin tinggi pengembangan karier maka akan semakin tinggi kinerja dari seorang pegawai. Kemudian Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi. Artinya pengetahuan sangat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. Terakhir Pengetahuan dan pengembangan Karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bukittinggi. Dalam hal ini antara pengetahuan dan pengembangan karier tidak terlalu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Anagora, Pandji & Suyati (1995), *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta, Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, BPFE, Yogyakarta.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1-12.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. Latan, Hengki. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2007. *Behavior in Organization*. Prentice Hall (9th Edition).
- Hair et Al. (2010). *Multivariate Data Analysis* ((7th Ed. )). Pearson.
- Handoko, T.Hani (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, M. S.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Heliyani, H. (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dengan Inflasi Sebagai Variabel Moderasi. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(1), 111-122.
- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Husein, Umar (2000), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387-396.
- Ilyas, (2000), *Kinerja Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan*, FKM Jakarta, UI Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Imran, I., Yulihastri, Y., Almasdi, A., & Syavardie, Y. (2021). Dampak Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Puskesmas. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 389-396
- Kathryn, Ecclestone (1996), *How to Assess The Vocational Curriculum*, Kogan Page Limited, London
- Kelly, A. (2003) *Social Skills Training, A Practical Guide for Interventions*. Springer Publishing Co., New York.

*Pengembangan Karier Pemoderasi Pengetahuan Dan Pendidikan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bukittinggi*

- Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., & Putri, A. (2021). The effect of organizational culture, quality of human resources, motivation and discipline on employee performance in the communication and informatics department of Agam Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(1), 274-280.
- Moekijat, (2002), *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung, Pioneer Jaya.
- Murdi, H., & Putri, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh. *jurnal ekonomi*, 23(1), 50-66.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101-119.
- Rivai, Veitzhal (2002), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veitzhal (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusdil, R., Yuliasri, Y., & Zuripal, Z. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-84.
- Robbins, Stephen, P, (2003), *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*, Jakarta, Index Kelompok Gramedia.
- Simamora, Hendry, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Wursanto. (2007). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Yuniarsih, Tjutju. Dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.