

## ABSTRACT

*Strengthening the development of civil servants through the management of human resources management (PNS) encourages organizations to have people who are competent in their field. Civil servants are required to have the professionalism, have a conception and have high competence. HR performance (PNS) is low due to less or even incompetence of most officials in the government, to make the structural importance of the role of motivation and career development of competency-based human resources conducted on the basis of a combination of system performance and career system in accordance with the needs of local governments to achieve performance better governance. The problems that exist in some parts of the Regional Secretariat District Government is the limited number of employees is based competencies required and the lack of understanding of the duties on other related local government offices which is a partner of the parts are there in the Regional Secretariat thus affecting performance achievements parts on Setda Wonosobo. Research with a population of civil servants in a structural position in the Secretariat of the Regional Environment District Government shows no significant relationship between the basic competence and achievement motivation and career development, and there is no significant relationship between career development with HR performance seen from the figures that the significance of the results of the calculation of the value significance > 0.05. Based on a variety of significant support from hypothesis testing to produce 4 models of the development of performance improvement of human resources in officials structural Setda Wonosobo Regency.*

*Keywords: achievement motivation, career development, competencies, human resource performance.*

## ABSTRAK

Penguatan pengembangan PNS melalui pengelolaan manajemen SDM Aparatur (PNS) mendorong organisasi untuk memiliki orang-orang yang kompeten dalam bidangnya. PNS dituntut memiliki profesionalisme, berwawasan serta memiliki kompetensi yang tinggi. Kinerja SDM (PNS) yang rendah disebabkan kurang atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah, menjadikan betapa pentingnya peran motivasi dan pengembangan karir berbasis kompetensi SDM yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karir sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah untuk mewujudkan kinerja pemerintahan yang lebih baik. Permasalahan yang ada pada beberapa bagian di Setda Wonosobo terkait SDM adalah keterbatasan jumlah karyawan sesuai kompetensi yang dibutuhkan serta kurangnya pemahaman tupoksi pada SKPD terkait lainnya yang merupakan mitra dari bagian-bagian yang ada di setda sehingga mempengaruhi capaian kinerja bagian-bagian pada Setda Wonosobo. Penelitian dengan populasi PNS pada jabatan struktural di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Wonosobo ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dasar dengan motivasi berprestasi dan pengembangan karir serta tidak ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja SDM dilihat dari angka signifikansi hasil perhitungan dimana nilai signifikansinya  $> 0.05$ . Berdasarkan berbagai dukungan signifikan dari pengujian hipotesis menghasilkan 4 model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia pada pejabat struktural di Lingkungan Setda Kabupaten Wonosobo.

Kata kunci : motivasi berprestasi, pengembangan karir, kompetensi, kinerja sumber daya manusia.