

PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPS SE-SUMATERA UTARA

Sartika C.Y. Pardede¹, Ratno Purnomo², Mery Noviyanti³

^{1,3}Universitas Terbuka

²Universitas Jenderal Soedirman

Email: proyekperubahan1@gmail.com; ratno.purnomo@unsoed.ac.id;
meryn@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, terhadap kinerja pegawai BPS se-Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 135 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan peningkatan kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Diantara ketiga variabel tersebut, kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai standardized coefficients kompetensi sebesar 0,460. Hal ini dikarenakan kompetensi sebagai faktor internal individu yang dapat dikendalikan oleh individu itu sendiri. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 42,8% oleh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama. Sedangkan selebihnya sebesar 57,2% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi; Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Kinerja

Abstract

This research aimed to analyze the impact of competence, leadership and career development towards employee performance at BPS of North Sumatera. The research population was 135 employees, and research sample was 101 employees. The sampling technique used in this research was the simple random sampling. Data were obtained through distributing questionnaires and data analysis with multiple linear regression analysis. The finding revealed that competence, leadership and career development have a significant effect on employee performance. It showed that to increase employee performance, can be taken through improved of competence, leadership and career development. Among these influential factors, competence is the most influential factor on employee performance with the value of standardized coefficients 0.460. It's because competence as an internal factor of the individual that can be controlled by the individual himself. This research also showed that competence, leadership and career development affect employee performance by 42,8%, the remaining 57,2% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Competence; Leadership; Career Development; Performance

PENDAHULUAN

Untuk menjaga kesinambungan, suatu organisasi harus mampu memahami semua perubahan lingkungan yang cepat dan dinamis dalam globalisasi saat ini. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif, organisasi harus mengelola dan mengatur kinerja sumber daya manusianya (SDM). Dengan menjaga kinerja SDM yang optimal, diharapkan kemungkinan kelangsungan hidup organisasi dapat dipertahankan. Menurut Laporan Kinerja Badan Pemerintah (LAKIP) BPS 2021, capaian kinerja masing-masing indikator untuk tahun 2020-2021 bervariasi. Pada tahun 2020, karyawan BPS memiliki tingkat pencapaian kinerja rata-rata sebesar 96,56 persen. Capaian kinerja rata-rata naik menjadi 103,26 persen pada 2021. Namun, hingga tahun 2021, dapat dilihat dari hasil masing-masing indikator kinerja bahwa sebagian

besar BPS belum mencapai tujuan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BPS 2020-2024. Menurut Armstrong dan Baron (Sahir et al., 2022), sejumlah variabel mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) Aspek pribadi, yang meliputi tingkat bakat, kompetensi, motivasi, dan dedikasi individu. 2) Sifat kepemimpinan, sebagaimana dinilai dari efektivitas manajer dalam memberikan dukungan, dorongan, dan saran. 3) Dinamika tim, seperti yang terlihat dari kaliber bantuan rekan kerja.

Mathis dan Jackson (Sinambela, 2017) berpendapat, bahwa kompetensi merupakan kualitas mendasar yang terkait dengan peningkatan akan kinerja individu maupun tim. George Klemp (Rosmiati et al., 2021) menegaskan hal yang sama, mengatakan bahwa kompetensi adalah kualitas mendasar dari seseorang yang menciptakan pekerjaan yang efektif dan / atau kinerja yang sangat baik. Menurut Permatasari & DS (2020), yang mengulas berbagai kajian tentang hubungan antara kompetensi dan kinerja, kompetensi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sependapat dengan hal tersebut, temuan penelitian Winarni & Rahmaningtyas (2020) juga menyampaikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja.

Faktor kepemimpinan juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja/keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Robbins (Chandra, 2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*. Strategi untuk mempengaruhi orang lain dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah esensi dari kepemimpinan itu sendiri. Apabila pemimpin bisa berperan secara efektif maka kinerja karyawan akan maksimal. Efektivitas ini dilihat dari kemampuan pimpinan untuk menerapkan metode kepemimpinan yang tepat dalam menggerakkan perilaku bawahannya. Hasil tinjauan beberapa penelitian tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Fernanda & Sagoro, 2016; Hasibuan, 2018). Sehingga ada kecenderungan bahwa kinerja pegawai akan baik apabila kepemimpinan dinilai baik. Namun, penelitian lain tidak menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pekerja (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Dimensi lain yang mendukung kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Dimana pengembangan karir merupakan strategi formal yang dipakai oleh organisasi dalam memastikan bahwa individu dengan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan tersedia ketika dibutuhkan sebab perencanaan serta pengelolaan karir menguntungkan bagi individu juga organisasi (Manoppo et al., 2021). Produktivitas dan kreativitas SDM akan ditingkatkan oleh pengelolaan dan pengembangan karir, yang memungkinkan mereka bekerja lebih baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Marpaung et al., 2019). Penelitian sebelumnya oleh Safhira & Syarifuddin (2022) dan Silas & Lumintang (2019) menemukan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan positif bagi kinerja karyawan. Namun, temuan studi oleh Irwan et al., (2017) dan Saluy & Sulistyawati (2017), menemukan bahwa perkembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kinerja BPS Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara belum optimal, diduga karena kompetensi pegawai yang belum memadai, praktik kepemimpinan yang masih kurang efektif, dan pengembangan karir yang belum optimal .

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tentunya harus didukung dengan kinerja dan prestasi kerja yang maksimal dari para pegawainya. Sebaik apapun sarana dan prasarana perusahaan kalau tidak didukung dengan kinerja pegawai yang baik, maka akan berkurang manfaatnya. Menurut Suwatno dan Priansa (2016) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja atau dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia, yang berkorelasi kuat terhadap tujuan strategis suatu organisasi. Sementara Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi menurut Edison et al. (2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada atribut atau ciri seorang pegawai yang membuatnya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepemimpinan

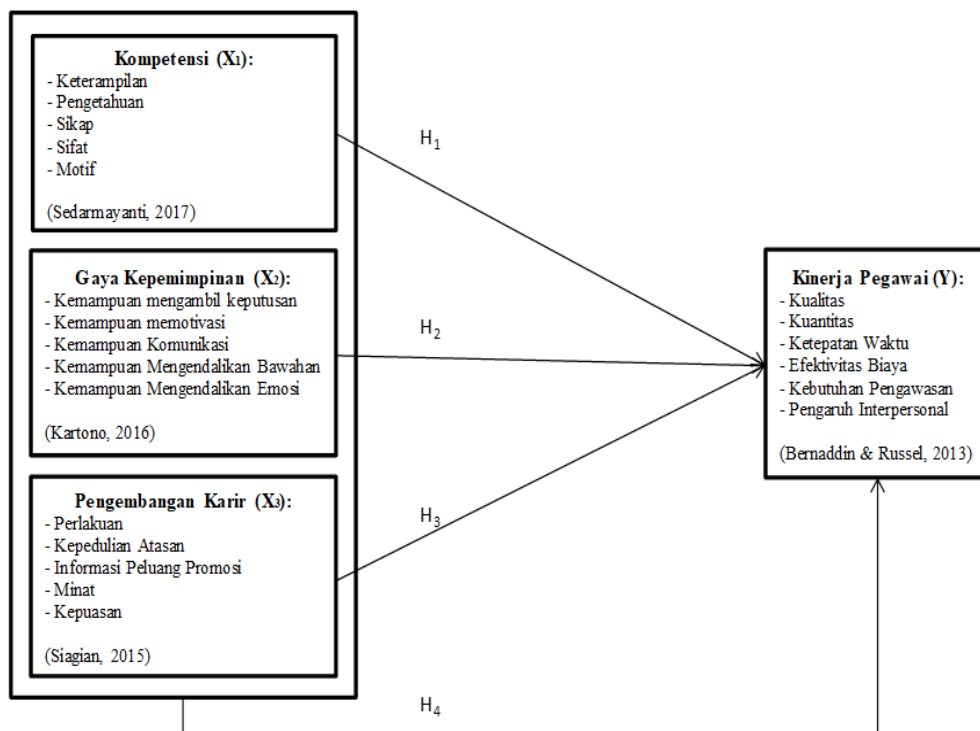
Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap seorang pemimpin dalam memengaruhi orang lain sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Siagian (Sutrisno, 2017) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Blancard dan Hersey (Sutrisno, 2017) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu serta kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu. Robbins (Wibowo, 2016) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan.

Pengembangan Karir

Ivancevich dan Konopaske (Kurniawan, 2016) menyatakan bahwa karir adalah serangkaian pekerjaan yang secara terus menerus dilakukan oleh seseorang pada posisi yang sama. Waseso Segoro (2018) menyatakan “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.” Menurut Sri Larasati (2018) tujuan pengembangan karir, antara lain: Pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif ; Kesempatan penilaian diri bagi karyawan untuk memikirkan jalur-jalur karir tradisional atau karir yang baru ; Pengembangan sumber daya manusia lebih efisien di dalam dan diantara divisi dan atau lokasi geografi ; Peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan menyebabkan penurunan rotasi karyawan.

Kerangka Berpikir

Melalui kerangka berpikir, selanjutnya minat penelitian lebih terfokus ke dalam bentuk yang layak uji dan memudahkan penyusunan hipotesis serta identifikasi fungsi variabel penelitian, yang berfungsi sebagai variabel bebas atau variabel terikat. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dimodelkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kab/Kota se Sumatera Utara.
2. H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kab/Kota se Sumatera Utara
3. H₃: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS se Sumatera Utara.
4. H₄: Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS se Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah BPS Kab/Kota se-Sumatera Utara. Dengan menggunakan *simple random sampling*, dipilih 101 dari 135 pegawai sebagai sampel penelitian dengan jabatan Koordinator Fungsi Statistik. Informasi penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner memakai skala Likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Peneliti membuat kuesioner berdasarkan perspektif teoritis para ahli. Variabel

Kompetensi: Pengetahuan, Sikap, Motivasi, Sifat, dan Keterampilan (Sedarmayanti, 2017). Variabel kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, berkomunikasi secara efektif, mengelola emosi, dan mengendalikan bawahan (Kartono, 2016). Menurut Siagian (Pratudika et al., 2017) variabel pengembangan karir meliputi perlakuan, kepedulian atasan, informasi peluang promosi, minat, dan kepuasan. Variabel kinerja antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, serta pengaruh interpersonal (Humaidi & Lesmana, 2019). Analisis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS 26. Pengujian regresi linier berganda menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji F, serta Uji t sebagai uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (Uji t) dan simultan (Uji F) dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, mengenai pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja, diperoleh hasilnya pada Tabel 1. Dari tabel 1, hasil pengolahan untuk uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Koefisien tidak Baku/Standar		Koefisien Baku/Standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.472	3.573		.972	.333
Kompetensi	.519	.091	.460	5.711	.000
Gaya Kepemimpinan	.224	.086	.216	2.606	.011
Pengembangan Karir	.263	.081	.255	3.263	.002

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil pengolahan untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien estimasi 0,519 yang artinya meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Berdasarkan nilai signifikansi (sig), variabel kompetensi memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau $< 0,05$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai. Menurut perbandingan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel*, nilai *t hitung* variabel kompetensi adalah 5,711 sedangkan nilai *t tabel* untuk df (N) sebanyak 97 dengan tingkat sig satu sisi sebesar 5% memperoleh nilai 1,98472. Oleh karena nilai *t hitung* $>$ *t tabel*, maka H1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hermawan (2019), yang menemukan bahwa peningkatan kompetensi staf akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur sipil negara yang bertugas mengelola keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Pun demikian halnya dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja (Candra & Fatimah, 2020; Permatasari & DS, 2020; Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Bahkan Kumar et al., (2019) menyarankan untuk meningkatkan kompetensi

sebagai solusi atas masalah organisasi dan sumber daya manusia dalam mengatasi masalah kinerja dalam organisasi.

Pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh hasil pengolahan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,224, yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi (sig) untuk variabel gaya kepemimpinan = 0,011 atau $< 0,05$, maka terdapat pengaruh positif signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan = 2,606 sedangkan nilai t tabel untuk df (N) sebanyak 97 dengan taraf signifikansi satu sisi 5% diperoleh nilai sebesar 1,98472, jadi t hitung $>$ t tabel. Sehingga disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara faktor gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permatasari & DS (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul. Kinerja karyawan akan meningkat dengan kepemimpinan yang efektif karena karyawan akan lebih mampu memahami arahan atau instruksi untuk pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Sehingga ada kecenderungan bahwa kinerja karyawan akan baik ketika kepemimpinan dianggap baik. Semakin kreatif seorang pemimpin dalam menginspirasi bawahan, maka kinerja bawahan juga akan semakin tinggi.

Alhasil, temuan penelitian ini juga memberikan dukungan akan pernyataan Robbins (Junaedi, 2019) bahwa kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai keberhasilan organisasi.

Pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh hasil pengolahan dengan nilai koefisien estimasi sebesar 0,263, yang artinya dengan adanya peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan juga kinerja karyawan dan penurunan pengembangan karir akan menurunkan kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir memiliki nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan signifikan positif antara faktor pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan.

Sementara jika dilihat dari perbandingan nilai t hitung dan t tabel untuk variabel pengembangan karir, nilai t hitung adalah sebesar 3,263 sedangkan nilai t tabel untuk df (N) sebanyak 97 dengan taraf signifikansi satu sisi 5% diperoleh nilai sebesar 1,98472, maka t hitung $>$ t tabel, sehingga H_3 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel pengembangan karir.

Dengan demikian, temuan studi ini mengkonfirmasi studi sebelumnya bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (Nasution et al., 2018; Safhira & Syarifuddin, 2022; Saptia & Sudja, 2018; Silas & Lumintang, 2019). Ketika

aspek pengembangan karir dalam kondisi baik dan memadai, maka dapat merangsang peningkatan kinerja pegawai.

Bahwa pengembangan dan manajemen karir akan berdampak terhadap peningkatan efektivitas dan kreativitas SDM, yang membuat mereka untuk bekerja lebih baik dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya (Marpaung et al., 2019). Hasil pengolahan untuk uji simultan (uji F) diperlihatkan oleh tabel 2, yang menunjukkan bahwa faktor kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) berdampak terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Ujin F

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas (df)	Rata-rata Kuadrat	F Hitung	Sig.
Regresi	458.222	3	152.741	25.921	.000 ^b
Residu	571.580	97	5.893		
Total	1029.802	100			

Sumber:Output SPSS, 2022

Jika dilihat dari perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, nilai F hitung variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 25,921 sedangkan nilai F tabel untuk $df(1) = 3$ dan $df(2)$ sebanyak 97 dengan taraf signifikansi satu sisi 5% diperoleh nilai 2,70 jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka disimpulkan terdapat pengaruh simultan antara kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan faktor yang paling berdampak pada kinerja karyawan, terlihat dari nilai koefisien standar kompetensi sebesar 0,460 pada tabel 1. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan komponen internal yang berasal dari diri individu yang dapat dikendalikan oleh individu sendiri untuk mencapai peningkatan kinerja.

Hasil pengolahan untuk koefisien determinasi ditunjukkan dengan tabel 3, diperoleh nilai koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) = 0,428 yang artinya sebesar 42,8% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, sedangkan 57,2% sisanya merupakan variasi variabel independen lainnya yang memberi pengaruh bagi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Koefisien Determinasi	Koefisien Determinasi yang Disesuaikan	Estimasi Standar Error
1	.667 ^a	.445	.428	2.427

Sumber:Output SPSS, 2022

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir. Bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus mempertimbangkan aspek kompetensi, penerapan kepemimpinan yang efektif, dan peningkatan sistem pengembangan karir karyawan. Mengingat faktor kompetensi merupakan faktor yang

memiliki dampak terbesar terhadap kinerja pegawai BPS, maka diharapkan kebijakan peningkatan kompetensi tersebut dapat dijadikan sebagai prioritas organisasi saat ini untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, A., & Fatimah, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 815–825.
- Chandra, T. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131–140.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 81–95.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jl. Denai No*, 2(2), 20371. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Humaidi, M. A., & Lesmana, H. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1).
- Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 295–306.
- Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 7(2).
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumar, P., Sharma, A., & Salo, J. (2019). A bibliometric analysis of extended key account management literature. *Industrial Marketing Management*, 82, 276–292. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.01.006>
- Kurniawan, Zuki. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen*. DI Yogyakarta: Deepublish
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234–251.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International*

- Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–65.
- Permatasari, L. D., & DS, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 35–43.
- Pramudika, C. A. R., Yulianeu, Y., Fathoni, A., & Rakanita, A. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan Belle View Hotel Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Rosmiati, E., Sova, M., & Andari, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 11–16.
- Safhira, A. M., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. *EProceedings of Management*, 9(2).
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Siagian, E. M., Purba, S., Fitrianna, N., Rosmawati, R., Karundeng, M. L., Ismail, M., & Siregar, H. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=ObR9EAAAQBAJ>
- Saluy, A. B., & Sulistyawati, R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir; Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga. *Indikator*, 1(3), 31–39.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20583–20591.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 579–596.
- Winarni, W., & Rahmaningtyas, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 261–276.