



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SULAWESI SELATAN

The Influence of Human capital, Career Development and Work Motivation on Employee Performance at The Regional Office of The Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi

Fajrin T^{1*}, Haeruddin Saleh², Seri Suriani²

¹Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: fajrin300188@gmail.com

Diterima: 29 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Dari analisis, motivasi kerja tercatat sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatnya motivasi kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja ASN.

Kata Kunci: *Human capital*, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of human capital, career development, and work motivation on the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of South Sulawesi. The method used is a quantitative approach with a correlational design. Data was collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression. The research results indicated that partially, all three variables have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, human capital, career development, and work motivation also demonstrate a positive and significant impact. Analysis shows that work motivation is the most dominant variable influencing employee performance. These findings suggest that enhancing work motivation is key to improving ASN performance.

Keywords: *Human capital, Career Development, Work Motivation, Employee Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin pesat, organisasi di berbagai sektor harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Perubahan ini menciptakan tantangan yang kompleks bagi Indonesia, terutama dalam hal persaingan industri, pendidikan, dan perdagangan. Kafrawi (2019: 17)

mengungkapkan bahwa penerapan teknologi informasi dapat menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan strategis bagi organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, organisasi dapat meningkatkan kecepatan dan ketepatan keputusan manajemen, yang sangat penting dalam merespons dinamika pasar dan kebutuhan masyarakat.

Revolusi Industri yang dimulai di Inggris telah merombak cara manajemen sumber daya manusia di seluruh dunia. Revolusi ini tidak hanya mengubah metode produksi tetapi juga memengaruhi cara pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (Setiono dan Sustiyatik, 2020: 3). Perubahan tersebut memberikan pelajaran berharga, bahwa pengelolaan yang efektif dari sumber daya organisasi sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus selaras dengan perkembangan peradaban dan tantangan yang dihadapi.

Kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok, merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini tergantung pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lembaga pemerintahan memegang peranan strategis dalam mencapai tujuan organisasi negara. Sejalan dengan pendapat Domili et al. (2022: 879), penilaian kinerja ASN sangat penting untuk memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui penilaian ini, organisasi dapat mengetahui seberapa efektif sumber daya yang dimiliki dan bagaimana mereka digunakan. Kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan *human capital*. Budiyanto dan Mochlas (2020: 15) menekankan bahwa kinerja adalah ukuran efektifitas dalam mencapai tujuan organisasi serta rasio dari keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Human capital berkaitan dengan semua pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. *Human capital* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ASN. Kahar dan Razak (2022: 364) menjelaskan bahwa *human capital* adalah komponen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN di lembaga pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pengelolaan *human capital* dalam upaya untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas kerja tim.

Sumber daya pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan berasal dari berbagai latar belakang, yang menghasilkan berbagai sikap dan perilaku. Hal ini dapat berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan penulis, beberapa pegawai tidak menerima pembinaan yang memadai dan beberapa di antaranya mengabaikan tugas meskipun memiliki potensi yang baik. Ini menunjukkan perlunya dukungan lebih lanjut dalam pengembangan kemampuan pegawai.

Pengembangan karir merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya. Menurut Marpaung et al. (2019: 236), pengembangan karir adalah pendekatan formal untuk memastikan pegawai memiliki kualifikasi dan pengalaman yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Ketidakjelasan dalam pengembangan karir, seperti kurangnya transparansi, dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif demi mencapai tujuan organisasi. Adinda et al. (2023: 136) menekankan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk memastikan kontribusi positif dari setiap pegawai dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai.

Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan, terdapat tantangan dalam hal motivasi kerja pegawai ASN. Hal ini terlihat dari fenomena pegawai yang sering terlambat, kurangnya efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan prioritas yang lebih ditujukan untuk kepentingan pribadi. Pengembangan motivasi kerja yang baik dapat dicapai melalui penghargaan atas pencapaian, tanggung jawab yang jelas, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Dalam konteks ini, penelitian ini diarahkan untuk mengeksplorasi pengaruh *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Penelitian ini penting karena akan memberikan wawasan tentang bagaimana elemen-elemen tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai ASN, serta bagaimana pengelolaan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik yang diolah dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai ASN yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan, dengan total jumlah pegawai sebanyak 219 orang. Untuk penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian terdiri dari 219 pegawai yang akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang variabel yang diteliti.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel, yaitu:

- 1) *Human capital*: diukur dengan indikator yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai.
- 2) Pengembangan Karir: mencakup aspek-aspek seperti adanya kesempatan pelatihan, kejelasan jalur karir, dan dukungan pengembangan pegawai oleh organisasi.
- 3) Motivasi Kerja: diukur dengan indikator seperti dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong pegawai untuk berprestasi.

Kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana 1 menunjukkan ketidaksetujuan total dan 5 menunjukkan persetujuan total terhadap pernyataan yang ada. Sebelum distribusi, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dari variabel independen (*human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas: Melakukan uji validitas untuk memastikan setiap item dalam kuesioner mengukur apa yang dimaksudkan, dan reliabilitas untuk memverifikasi konsistensi hasil.
- 2) Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas untuk menguji distribusi data, uji multikolinearitas untuk memeriksa apakah ada hubungan yang tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak adanya pola residual yang jelas.
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda: Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis regresi dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai.
- 4) Uji Hipotesis: Uji hipotesis dilakukan melalui dua uji yaitu uji t (Parsial) yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan uji F (Simultan) yang digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) dari semua variabel independen terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa *human capital* dapat menentukan tingkat tinggi dan rendahnya kinerja seorang pegawai. Artinya, apabila seorang pegawai memiliki *human capital* yang baik, maka kinerja pegawai tersebut juga akan baik. Kahar dan Razak (2022: 354)

menyatakan bahwa *human capital* merupakan komponen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ASN di lembaga pemerintah, karena investasi dalam *human capital* memberikan inovasi serta kemampuan kepada pegawai untuk merencanakan langkah-langkah baru guna memajukan organisasi, memupuk komitmen, meningkatkan kompetensi, dan mempertahankan efektivitas kerja tim.

Salah satu indikator yang menentukan baik dan buruknya *human capital* adalah pengetahuan dan keterampilan pegawai. Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik merupakan salah satu komponen penting dari kinerja yang baik. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan sangat bergantung pada pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap positif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nardo et al. (2022: 5), *human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas, yang dapat menciptakan nilai tambah. Nilai tambah ini, jika dikelola dengan baik, dapat memberikan keuntungan yang berkelanjutan bagi organisasi di masa depan.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya jalur karir yang jelas sebagai penghargaan atas pencapaian pegawai dapat berkontribusi pada kinerjanya. Secara konsep, pengembangan karir dirancang untuk mempersiapkan pegawai dalam posisi baru di masa depan serta menggali potensi-potensi mereka.

Peningkatan karir yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan karir dikenal sebagai pengembangan karir. Semakin tinggi tingkat pengembangan karir, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan pernyataan Handoko dalam Marpaung et al. (2019: 32) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan dan pengembangan pribadi yang dilakukan individu untuk merencanakan karirnya. Oleh karena itu, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan motivasi kerja secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Daya dorong atau kekuatan yang memotivasi individu dalam bertindak dikenal sebagai sumber motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan cara untuk mengarahkan potensi pegawai agar

mereka ingin bekerja secara produktif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jika organisasi ingin setiap pegawai memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan, maka motivasi harus diperhatikan (Putri dan Frianto, 2019). Motivasi bekerja akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan efektif. Selain itu, motivasi kerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah diraih dan memberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka. Jika motivasi pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun akan tinggi, sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

d. Pengaruh Human Capital, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Human capital, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *human capital* — berupa pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki pegawai — kemampuan dan wawasan pegawai akan meningkat sesuai yang diharapkan, sehingga kinerja juga akan meningkat dan berdampak positif pada jenjang karir pegawai.

Pencapaian kinerja yang baik didorong oleh kemauan pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai prestasi yang diharapkan. Marpaung et al. (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan yang dilakukan individu untuk merencanakan karir mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Selain memperhatikan *human capital* dan pengembangan karir, faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja yang ada di instansi pemerintah. Motivasi adalah pendorong yang mengarahkan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini memainkan peran penting dalam mendukung perilaku pegawai untuk bekerja giat dan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 49,6% kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Sementara itu, 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompetensi, pelatihan, dan faktor lainnya.

e. Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Dari ketiga variabel independen yang diteliti (*human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja), variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan adalah motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja mereka. Motivasi sangat penting bagi pegawai, karena motivasi akan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Sekaitan dengan hal tersebut, Putri dan Frianto (2019: 3) menegaskan bahwa motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi jika mereka ingin setiap pegawai mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan memiliki semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *human capital*, pengembangan karir, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. *Human capital* yang baik berfungsi sebagai landasan kinerja pegawai, di mana pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Selain itu, pengembangan karir yang jelas dan transparan memberikan dorongan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerja mereka, sementara motivasi kerja terbukti menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi semangat dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, peningkatan ketiga aspek ini harus menjadi fokus utama dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan guna mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Mengingat pentingnya ketiga variabel tersebut, disarankan bagi pihak manajemen di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan untuk mengimplementasikan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan *human capital* pegawai, seperti keterampilan teknis dan manajerial. Selain itu, perlu adanya kebijakan terkait pengembangan karir yang lebih terbuka dan transparan, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang. Pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja pegawai juga perlu diperhatikan sebagai langkah untuk

meningkatkan motivasi kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai ASN dapat meningkat, sehingga instansi dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Affas., Bakri dan Ikhbar, S. (2023). Pengaruh *Human capital* dan Relational Capital Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. *KIMFE*, 2(1), 1-7.
- Budiyanto, E., & Mochlas, M. (2020). Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) . Banten: CV. AA. Rizky.
- Domili, N., Hinel, R., & Rahman, E. (2022). Pengaruh *Human capital* dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 878–893.
- Fachrurazi., Rinaldi, K., dan Jenita. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Handoko, T. H. (dalam Marpaung, A., Nurlaela, & 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.
- Kahar, A., & Razak, M. (2022). Pengaruh *Human capital*, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 353–367.
- Kafrawi, M. Y. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa Journal*, 5(1), 12-32.
- Marpaung, A., Nurlaela, & 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.
- Mubarak, M., Remmang, H., dan Ruslan M. (2022). Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- Nardo, R., et al. (2022). *Human capital* Management. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Sahputri, W. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Skripsi, Universitas Batanghari Jambi.
- Samloy, S, Lewaherilla, N dan Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh *Human capital*, Kompetensi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Pada UPT Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 1-8.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritis dan Praktis) . Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Wahyudin, R. F, Badaruddin, dan Asri. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Cash Flow*, 2(3), 399–408.