

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

The Influence of Training, Competence, and Career Development on Employee Performance at the Library and Archives Service of South Sulawesi Province

Seber Mangampang*, Palipada Palisuri, Herminawaty Abubakar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: sebermangampang16@gmail.com

Diterima: 05 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Lini Ganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji f), dan Koefisien Determinasi yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract: The purpose of this study is to determine and analyze the effect of training, competence, and career development on employee performance at the South Sulawesi Provincial Library and Archives Office. This study used a quantitative approach with the survey methods. The number of samples used amounted to 37 people. Data collection techniques were carried out in this study by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is this using Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t-test and f-test), and Coefficient of Determination which were analyzed using SPSS program version 24. The results showed that partial training did not have a significant effect on employee performance. Partially, competence has a significant influence on employee performance. Partially, career development has a significant influence on employee performance. Simultaneously training, competence, and career development have a significant influence on employee performance at the South Sulawesi Provincial Library and Archives Office.

Keywords: Training, Competency, Career Development, Employee Performance



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

A. PENDAHULUAN

Bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja dalam bisnis memiliki banyak potensi. Setiap karyawan di perusahaan perlu digunakan untuk potensi penuh mereka untuk menghasilkan hasil terbaik. Kesuksesan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karyawan salah satunya karena memiliki banyak potensi untuk menjalankan bisnis. Dalam skenario ini, karyawan diharapkan memberikan hasil terbaik untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diutamakan jika perusahaan ingin mendukung tujuannya dan mencapai kesuksesan yang maksimal. Kinerja seorang karyawan merupakan ukuran seberapa baik atau buruk kontribusi sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh potensi sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui berbagai kebijakan yang sejalan dengan kepentingan bersama antara bisnis dan

karyawannya mutlak diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kesadaran dan keikhlasan individu karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya akan kuat. Kasmir (2016) menegaskan bahwa memanfaatkan kapabilitas SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi merupakan fungsi SDM yang krusial. Artinya, sumber daya manusia harus diuji secara menyeluruh untuk memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan semua tugas dengan benar dan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil yang sempurna. Menurut Mangkunegara (2017), untuk menentukan hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi, evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang sistematis.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang didapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. karena tidak ada perbedaan antara karyawan yang memiliki pengetahuan tentang manajemen dan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan tentang manajemen. Ketika pekerjaan perencanaan tidak dilakukan, harus memiliki pengetahuan administrasi untuk membuat pekerjaan perencanaan lebih mudah dikelola dengan cara yang mempengaruhi kinerja karyawan lain, seperti yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai hasilnya, kami mendorong setiap karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dan berinovasi. Kinerja karyawan tidak meningkat karena terbukti hanya melakukan kegiatan rutin dan tidak melakukan kegiatan yang tidak rutin. Selain itu, bisnis harus menawarkan program pelatihan kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka. Kinerja karyawan akan tinggi sebagai hasil dari pelatihan tersebut, mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan akan semakin memahami dan menguasai profesinya jika tersedia program pelatihan dan kompetensi yang memadai. sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi usaha dan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya, penelitian awal yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan mengungkapkan bahwa masih sangat sedikit program pelatihan yang ditawarkan oleh dunia usaha. Saat ini, pelatihan yang ditawarkan hanya pelatihan yang diminta tetapi tidak diwajibkan. Hal ini menyebabkan pekerja tidak dapat memberikan kinerja yang lebih baik pada peralatan terbaru.

Perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena kompetensi menjadi pengaruh penentu dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan kualitas mendasar yang membedakan individu atau karyawan dari orang lain. di mana ada perbedaan dalam kompetensi antara dua individu. Kompetensi menunjukkan keunggulan suatu bidang tertentu dan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tersebut. Mathis dan Jackson, (2012) merekomendasikan beberapa keterampilan yang harus dimiliki orang. Mereka menegaskan bahwa seorang praktisi sumber daya manusia harus memiliki tiga kompetensi, yaitu pengetahuan tentang organisasi dan bisnis, keahlian di bidang sumber daya manusia, dan pengetahuan tentang pengaruh dan manajemen perubahan. Mengingat penjelasan sebelumnya, kompetensi adalah komponen yang mendalam dari kepribadian seseorang dan melekat pada individu yang menunjukkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Sumbogo dan Diposumarto (2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimensi individu dan jabatan (variabel kompetensi) terhadap dimensi loyalitas dan kejujuran (variabel kinerja) menunjukkan korelasi yang paling kuat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi. Dalam lingkup dimensi jabatan, dimungkinkan untuk mendukung kinerja pegawai yang terfokus pada tugas dan meminimalkan tindakan penyalahgunaan wewenang dengan meningkatkan komitmen individu, memahami akuntabilitas kinerja organisasi, dan iklim organisasi. Menurut Kasmir (2016), mengemukakan pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Wibowo (2016), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Kasmir (2016), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kemajuan dan pengembangan karir juga berdampak pada kinerja karyawan. Diharapkan karyawan akan berkinerja lebih baik sebagai hasil dari program pengembangan karir, memungkinkan mereka untuk bergerak lebih cepat dalam karir mereka. Pengembangan karir memerlukan serangkaian posisi atau posisi yang dipegang oleh seseorang yang bekerja sepanjang waktu, didukung oleh pendidikan dan pelatihan berbasis perusahaan. Tujuan mendasar dari pengembangan karir sebagai aktivitas manajemen SDM adalah untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya secara lebih efisien sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah beberapa tanggung jawab dan tugas yang sama yang dimiliki manajemen secara umum. Salah satu cara untuk mendongkrak kinerja adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memajukan karir mereka. Dengan bekerja keras di perusahaan untuk mengembangkan karirnya, karyawan dapat menempati posisi yang sesuai dengan keahlian dan kualifikasinya; akibatnya, pengembangan karir adalah perjalanan yang sangat penting.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sulawesi Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif, serta sumber data yaitu data primer dan data sekunder (Heminawaty A., 2023). Sampel penelitian ini terdiri dari 40 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode slovin dan merupakan seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Mengingat terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, mak dilakukan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Berikut perhitungannya:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-,778	2,747		-,283	,779
Pelatihan	-,101	,167	-,061	-,605	,549
Kompetensi	,560	,148	,472	3,791	,001
Pengembangan Karir	,582	,128	,518	4,562	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat dijelaskan analisis diatas sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,778 + (-0,101) X_1 + 0,560X_2 + 0,582X_3$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar -0,778 dimana apabila semua variabel independen yang merupakan pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah -0,778.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar -0,101 yang artinya apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar -0,101 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,560 yang artinya apabila nilai variabel kompetensi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,560 dengan asumsi variabel lain tetap.
 - d) Nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,582 yang artinya apabila nilai variabel pengembangan karir meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,582 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	-,778	2,747		-,283	,779
Pelatihan	-,101	,167	-,061	-,605	,549
Kompetensi	,560	,148	,472	3,791	,001
Pengembangan Karir	,582	,128	,518	4,562	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan dengan nilai t hitung sebesar -0,605 dan nilai t tabel sebesar 2,028) dengan nilai signifikasi sebesar 0,549. Nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel dan nilai signifikasi di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menolak H₁ bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompetensi dengan nilai t hitung sebesar 3,791 dan nilai t tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikasi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H₂ bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengujian hipotesis ketiga (H₃)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung sebesar 4,562 dan nilai t tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikasi 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikasi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H₃ bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	459,464	3	153,155	41,632	,000b
Residual	132,436	36	3,679		
Total	591,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji F di atas, diperoleh F-hitung > F tabel dengan nilai sebesar 41,632 > 3,252 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X₁), Kompetensi (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4) Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881a	,776	,758	1,918

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat dilihat hasil nilai dari R Square sebesar 0,776 yang berarti 77,6%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir sebesar 77,6% mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya ada 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan dengan nilai t hitung sebesar -0,605 dan nilai t tabel sebesar 2,028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,549. Nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menolak H_1 bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan meningkat sebagai akibat dari bertambahnya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui keikutsertaan dalam program-program pelatihan yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Kinerja karyawan akan tinggi sebagai hasil dari pelatihan tersebut, mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan program persiapan yang memuaskan, para pekerja akan lebih memahami dan mendominasi dalam menyelesaikan panggilannya. sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi usaha dan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Kasmir (2016, hal. 126) mengatakan : Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena itu, persiapan sangat penting dalam latihan untuk mengerjakan eksekusi saat ini dan di masa depan. Hipotesis penelitian bahwa pelatihan memengaruhi kinerja mendukung hal ini. Karena kinerja karyawan berkorelasi dengan pelatihan, adalah mungkin untuk menentukan apakah pelatihan akan menghasilkan pengembalian yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia—suatu komponen penting dari strategi jangka panjang organisasi. Instruktur, peserta, materi (materi), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung juga merupakan bagian dari faktor pelatihan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. mencakup tiga aspek penting, yaitu: kualitas instruktur, metode pengajaran, dan pengalaman belajar.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompetensi dengan nilai t hitung sebesar 3,791 dan nilai t tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H_2 bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah dasar seseorang yang digerakkan oleh individu atau perwakilan yang dapat memisahkan dirinya dari orang lain. Dimana kemampuan yang dimiliki antara satu individu dengan individu lainnya bukanlah sesuatu yang sangat mirip. Kemampuan menunjukkan kemampuan atau informasi yang digambarkan dengan keterampilan yang mengesankan dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling signifikan, sebagai dominasi bidang itu. Wibowo (2016, hal. 271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah kombinasi dari karakter seseorang, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas untuk pengetahuan konseptual. Ini juga merupakan kemauan dan kemampuan individu yang relatif stabil untuk menghadapi situasi dan tempat kerja.

Pentingnya keterampilan mengandung karakter yang mendalam dan intrinsik dalam diri seseorang dengan perilaku yang tidak mengejutkan dalam berbagai kondisi dan usaha kerja. Ekspektasi siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak berkinerja baik dapat diperkirakan dari ukuran atau pedoman yang digunakan. Investigasi tingkat kemampuan diharapkan untuk menentukan kelayakan tingkat eksekusi normal. Hal ini sesuai dengan spekulasi review ini, bahwa ability berdampak pada eksekusi.

3) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung sebesar 4,562 dan nilai t tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H3 bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya program peningkatan profesi, hal ini akan semakin mengembangkan pelaksanaan bagi para pekerja untuk menyelesaikan jalur kejuruan berikutnya secara terkoordinasi. Pengembangan karir seseorang adalah serangkaian pekerjaan yang mereka pegang sepanjang kehidupan kerja mereka saat mereka maju melalui tingkat pendidikan dan pelatihan perusahaan. Kemajuan vokasi sebagai SDM gerakan pengurus pada dasarnya bertujuan untuk dapat meningkatkan dan memperluas kelangsungan pelaksanaan pekerjaan oleh wakil-wakil sehingga mereka semakin siap untuk membuat komitmen terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Martoyo, 2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri.

Oleh karena itu jelas program peningkatan profesi pekerja dalam asosiasi sangat penting untuk menggerakkan asosiasi yang bersangkutan, terutama ketika informasi dan inovasi berkembang pesat. Hal ini berlaku untuk spekulasi penelitian ini bahwa perbaikan profesi mempengaruhi eksekusi. Peningkatan profesi berdampak pada eksekusi pekerja. Faktor kemajuan profesi ini harus dipikirkan dan digarap oleh organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja di kemudian hari.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Herminawaty dkk. 2022. Quailtric Effect of TQM, Market Competitiveness, Organizational Innovation and Firm Performance. Vol 6, No.1.2, International Journal of Artificial Intelegence Research.
- Ahadi Arifin, Hendra Raza, Jumadil Saputra, Anwar Puten. 2020. The influence of recruitment and career Development towards Employee Performance : A mediating role of competence. Vol.12, No.1, Halaman 1040-1055, jurnal Talen Development & Excellence.
- Anastasia Bintari, Budiono. 2018. "Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesiasodoarjo .Volume 6, Nomor 6, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Asriansyah S . Mawang. 2018 Effect of work culture, competence and career development on performance of administrative employees in palangka raya university. Vol.5, Nomor 1, Halaman 154-166, Indonesian Journal of Educational Review.
- Bintari, Anastasia Lisa dan Budiono. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" Pada PT Purnama Indonesia., volume 6 Nomor 4, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Distyawaty. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja" Aparatur Pengawasan Ispektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis , Volume 5, Nomor. 4, Halaman 56-68, Jurnal katalogis.
- Hasanah, U. N. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi. Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung. Lampung.
- Kristiani, V. A. 2022. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. Skripsi. Pascasarjana Universitas Sultan

- Ageng Tirtayasa. Banten.
- Melya Oktavina, Asmie Poniwatie, Sutopo. 2018. “pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai”i pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya, Volume 4, Nomor 3, Halaman 375-384, Jurnal Manajemen Branchmarck
- Randa, E., Muhlis R., & Herminawaty A. (2019). Influence Competency, Education and Training Against Performance Through Develoment Carier at the Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 1(1), 45-52.
- Rande Dina.2016. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Imformatika Kabupaten Mamuju Utara. Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor. 2, Halaman 101-109, Jurnal Katalogis.
- Shaputra, Angga Ayu dan Hendriani, Susi. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, volume VII, Nomor 1, Halaman 85-90, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Siregar, E.H. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- Sukendra, I Komang & I Kadek S. A. (2020). Instrumen Penelitian. Pontianak: Mahameru Press.
- Suryadani, Aprilia Shelvi. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Devisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk. Surabaya,Volume 4, Nomor.3, Halaman 1-9, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Syahputra, M. D.2010. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Yohana Padendenan. 2017. “Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai” pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. Volume 5, Nomor 12, Halaman 127-137, Jurnal Katalogis.