Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 32352-32358

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nur Syahripa[1] Syafrizal[2] M.Prasetyo Wibowo[3]
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara
nursyarifa36@gmail.com

Published: November , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang diyakini dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Badan Kepegawaian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang terstruktur serta pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang sistem pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Saran untuk penelitian selanjutnya juga disampaikan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan dapat terbentuk karena dalam organiasasi ada sebuah tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalamnya. SDM mencakup individu-individu yang bekerja dalam organisasi, yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang bekerja didalamnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja.

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Purnaya (2016:98) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam penelitian lain, Akhmad Jafar (2020) menggaris bawahi pentingnya

pelatihan dan pengembangan karir dalam menentukan kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Selaras dengan itu, Yastin Resu (2023) menemukan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks bisnis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan individu, sikap kerja, dukungan manajemen, serta lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi.

Dengan mempertimbangkan pemaparan sebelumnya mengenai permasalahan yang terkait dengan masalah peningkatan kinerja pegawai, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana pelatihan dan pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat pemahaman mengenai efektivitas strategi pelatihan dan pengembangan karir. Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk menjawab pertanyaan mendasar tentang sejauh mana kedua variabel ini dapat dimaksimalkan untuk mencapai peningkatan kinerja terutama dalam instansi badan usaha, yang mana seringkali menghadapi tantangan tersendiri dalam pengelolaan pegawai. Selain itu, urgensinya juga dikaitkan dengan kebutuhan instansi untuk beradaptasi dalam era perubahan yang cepat dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan didukung oleh pelatihan yang memadai. Dalam konteks di badan kepegawaian daerah, sinergi antara kompetensi dan suasana kerja yang kondusif tidak hanya diharapkan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai saja tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif berkelanjutan. Lebih lanjut, penemuan dari penelitian ini berpotensi memberikan rekomendasi aplikatif yang bermanfaat bagi penentu kebijakan di berbagai tingkat manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pendekatan yang integratif. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pada pentingnya integrasi antara pengembangan kapasitas individu dan perbaikan kondisi kerja sebagai strategi unggul dalam peningkatan kinerja yang berkelanjutan, sekaligus menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh lembaga layanan pendidikan tinggi dalam konteks yang dinamis dan kompetitif.

KAJIAN TEORI

Menurut Armstrong & Baron (2020:35), Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan terorganisir dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan cara merencanakan, menilai, dan mengembangkan kinerja. Proses ini berfokus pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi melalui pengelolaan dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan suatu hasil pekerjaan, hasil karya seseorang atau sekelompok orang, baik kuantitas maupun kualitasnya apabila melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, mereka harus memenuhi tujuan perusahaan.

Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Menurut Syifa Umra Syitah & Nasir (2019:446), Pelatihan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu penting untuk memberikan pelatihan kepada pegawai yang relevan dengan tugas yang diembannya. Karyawan harus mendapatkan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing agar dapat menimimalkan waktu dan biaya yang dikeluarkan.

Menurut Busro (2018:23) Pengembangan Karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya - upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Menurut Khan dalam Ratna Pudyaningsih (2020:89) dengan memberikan pegawai program yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dan ini akan berdampak pada hasil kerja mereka. Program pengembangan karir yang tepat dapat membantu pegawai meningkatkan kinerjanya

Dari berbagai pengertian pengembangan karir yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah dorongan yang mampu meningkatkan kinerja pada karyawan dan mampu menumbuhkan semangat kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dilakukan pada pegawai yang bekerja di badan kepegawaian daerah provinsi sumatera utara yang berlokasi di Jalan Teuku Daud No. 5 Madras Hulu, Kec. Medan Polonia. Kota Medan, Sumatera Utara 20151. Objek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Sumatera Utara.

TEKNIK ANALISIS DATA

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode untuk mengukur hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:94), analisis ini digunakan oleh peneliti untuk memprediksi kondisi variabel terikat ketika variabel bebas dimanipulasi, baik dengan meningkatkan maupun menurunkan nilainya. Regresi berganda menguji pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen, metode ini sangat berkaitan dengan uji korelasi, seperti korelasi person, agar analisis regresi berganda dapat memberikan hasil yang baik dan efisien, penting untuk memenuhi berapa uji asumsi klasik, yang bisanya dilakukan menggunakan program SPSS for Windows. Bentuk perumusannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja Kerja Pegawai (variabel dependen)

X_1 : Pelatihan (variabel independen)

X_2 : Pengembangan Karir (variabel independen)

a : *Konstanta.*

b1 : Koefisien regresi variabel Pelatihan

b2 : Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir

ε : *error*

Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2019:97), Uji-t atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan cara mengendalikan salah satu variabel independen. Korelasi parsial menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel setelah mengontrol pengaruh variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (α=5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika thitung > ttabel pada α = 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima (berpengaruh).
- Jika thitung < ttabel pada α = 5% maka H0 diterima dan H1 ditolak (tidak berpengaruh)

Uji Simultan (Uji-f)

Menurut Sugiyono (2019:98), uji-f digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika pengaruh tersebut signifikan. Untuk menguji hipotesis ini, digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Koefesien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:241), Koefesien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi pada variabel Y.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Kd = R2 x 100%

Keterangan :
Kd = Koefisien determinasi
R = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun populasi dalam penelitian ini, yaitu seluruh pegawai di kantor badan kepegawaian daerah provinsi sumatera utara dengan jumlah pegawai sebanyak 112 orang. . Sugiyono (2019:129) menjelaskan bahwa probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel, sementara itu, sampling jenuh adalah pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,946	4,545		,428	,670
	Pelatihan	,362	,143	,306	2,524	,015
	Peng_Karir	,503	,157	,390	3,212	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 5.14, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y= 1,946 + 0,362X1 + 0,503X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta
   Nilai konstanta sebesar 1,946, artinya nilai tersebut dapat diartikan bahwa tingkat pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 1,946%
2. Pelatihan (X1)
   Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah sebesar 0,362, hal ini menandakan terjadi hubungan positif yang mana apabila Pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 36,2 % = 0,362
3. Pengembangan Karir (X2)
   Koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,503, hal ini menandakan terjadi hubungan positif yang mana apabila Pengembangan Karir meningkat sebesar 1 tingkat, maka Kinerja Pegawai juga meningkat sebesar 50,3%= 0,503

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.530[a]	.281	.253	1.89008	.281	9.784	2	50	.000	2.086

a. Predictors: (Constant), Peng_Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat menjelaskan besarnya nilai kolerasi/hubungan R Square yaitu 0.281 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 5.16 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 2
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,946	4,545		,428	,670
	Pelatihan	,362	,143	,306	2,524	,015
	Peng_Karir	,503	,157	,390	3,212	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5.16 diperoleh hasil:

1. Pelatihan (X1)
   Berdasarkan hasil berikut, diketahui output SPSS "Coeficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} adalah 2,524 sedangkan t_{tabel} dengan dk 53 t_{tabel} 2,006, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,524 > 2,006) dan nilai signifikasi 0.000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Pengembangan Karir (X2)
   Berdasarkan hasil berikut, diketahui output SPSS "Coeficients" diatas diketahui nilai t_{hitung} tenaga kerja 3,212 dan t_{tabel} 2,006, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,212 > 2,006) dan nilai signifikasi 0,007 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas (Y).

Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,908	2	34,954	9,784	,000[b]
	Residual	178,620	50	3,572		
	Total	248,528	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Peng_Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil olah data tersebut bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9.784. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α: 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 3 - 1 = 2, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 53 – 3 = 50. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Diketahui dari hasil olah data di atas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,784 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sehingga diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 9,784 > 3,18 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% sehingga penelitian ini berpengaruh secara simultan dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarakan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik dikesimpulan sebagai berikut:

- **a.** Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- **b.** Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- **c.** Variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Amstrong, M., & Baron, A. (2020). *Performance Management: The New Realities (3rd ed). Kogan Page.*

Ansori, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Implementasi. *Yogyakarta*:Pustaka Belajar

Burso, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia *Group*

DuBrin, A. J. (2016). *Human Relations For Career and Personal Succes:Concepts, applications, and skill (11th ed). Person*

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. Harlow: *Pearson Education Limited.*

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik). Rajawali Pers

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

Purnaya, S. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Pancasasti, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori & Praktik (Edisi ke-3. hal. 210). Penerbit Salemba Empat: Jakarta

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizations Behavior (18th ed., p. 56). Pearson Education, Inc,: Hoboken, NJ

Sinambela, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alphabet*

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: *Alphabet*

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, *Alfabeta*

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: *Alphabet*

Suparyadi, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. ANDI

Wibowo, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal:

Ahmad, Laode Ismail. "Konsep Peniliaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1.1 (2017).

Audah, A. L. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai *Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 150-165.

Apriyani, N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4(1), 118-130.

Chusminah, C., & Haryati, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Lestari di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 30-44.

Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). 46-65.

Hadi, M., & Mahmudy, W. F. (2015). Peniliaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis *Fuzzy Multi-Attribute Decision Making* (FMADM). *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2(1), 41-48.

Halim, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 129-141.

Hustia, Anggreany; Fitantina, Afrilliana, Nadia. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak. Ltd). *Ekonomi Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS),* 2021,3.2:83-89.

Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. " Pengaruh kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7.3 (2017):22421.

Pudyaningsih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening. Jurnal Manjemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 82-95.