

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUP WILAYAH KECAMATAN MAOSPATI KABUPATEN MAGETAN

Hasna Fairuz Ramadhani¹⁾, Apriyanti²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

fairuzhasna184@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

HRM is the utilization of human resources within an organization through the functions of human resource planning, recruitment and selection, human resource development, career planning and development, compensation and welfare, occupational safety and health, and industrial relations. This study aims to determine the effect of the Work Environment (X1), Competence (X2), Career Development (X3) on Employee Performance (Y) in the Scope of the Maospati District, Magetan Regency. In this study there were 139 respondents who were distributed using questionnaires with non-probability sampling or saturated sampling techniques. The research method used is multiple linear regression analysis using the SPSS 26.0 program. The results showed that the work environment has a simultaneous but no significant effect partially on employee performance. Competence has a simultaneous and partially significant effect on employee performance. Career development has a simultaneous and no significant effect partially on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Competence, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

MSDM merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Pada penelitian ini terdapat 139 responden yang disebar menggunakan kuisioner dengan teknik *non probability* sampling atau sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program spss 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tingkat maksimum serta efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan, masyarakat dan dalam sebuah perusahaan (Syafrina, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling penting atau vital bagi organisasi atau instansi pemerintah karena perannya sangat penting dalam implementasi subyek pelaksana dari strategi organisasi. Sebuah organisasi atau instansi perusahaan yang memiliki keinginan untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan, harus memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang berkualitas. Untuk mendapatkan kinerja SDM yang berkualitas, instansi perusahaan harus merencanakan pengembangan SDM dan menciptakan suatu kekuatan yang saling bersinergi antara satu dengan yang lain yang berada dalam satu kerangka utama, yaitu organisasi yang berkinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam melaksanakan kewajiban dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2004). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut (Wibowo, 2016). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016), adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas, aspek fisik kerja, psikologis kerja, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2013). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berupa fisik yang berada di sekitar tempat bekerja sementara lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan atau hubungan antara atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007). Adapun bentuk lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu penerangan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, hubungan karyawan

dengan atasan, dan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat dilihat dari kondisi fisik yang memfasilitasi lingkungan kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dimiliki seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya (Wibowo, 2016). Peningkatan kinerja karyawan didukung dari kompetensi karyawan, karena itu pimpinan mempunyai peran penting dalam mengetahui dan mengukur sejauh mana kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya (Salsabila & Asmike, 2022). Fenomena yang terjadi dari beberapa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mempunyai kinerja yang baik sedangkan dari beberapa karyawan yang mempunyai pendidikan lebih rendah cenderung mempunyai kinerja yang menurun walaupun ada beberapa karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat dan mampu bekerja sesuai ketentuan yang berlaku di instansi.

Pengembangan karir merupakan bentuk usaha melakukan peningkatan kemampuan kerja dari individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir karyawan sehingga perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunarsi et.,al, (2020). Fenomena yang terjadi dalam Lingkup Kecamatan Maospati adalah kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*, dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Pelatihan termasuk salah satu fungsi untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir (Ramahdani et al., 2022).

Dari beberapa hasil temuan peneliti terdahulu ditemukan beberapa hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryadi (2021), Nurhasanah (2021), Sunarsih (2020), Verawaty ali (2019), Saranani (2019), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogogibung et.,al (2022), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nuriyah et.,al (2022), juga membuktikan dengan penelitian yang telah dilakukannya bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu masih terdapat hasil penelitian yang belum konsisten, sehingga kontribusi penelitian ini adalah meneliti tentang lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Dari uraian permasalahan yang ada diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Kecamatan Maospati Magetan”

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Teori Kinerja Gibson

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik kualitas pada masing-masing tugasnya maupun seberapa banyak tugas yang mampu diselesaikan, yang mampu dicapai seorang karyawan (Gibson, 1997). Gibson memberikan model teori kinerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu Faktor Individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin. Faktor Psikologis didalamnya terdiri dari sub variable persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variable ini lebih banyak dipengaruhi oleh variable demografis, sub variabel persepsi, sikap, kepribadian dan belajar sangat sulit diukur. Faktor Organisasi didalamnya terdiri dari sub variabel sumber dayakepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Verawaty Ali et.,al (2019), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan standart, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout sarana prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Fajriansyah et al., (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kompetensi

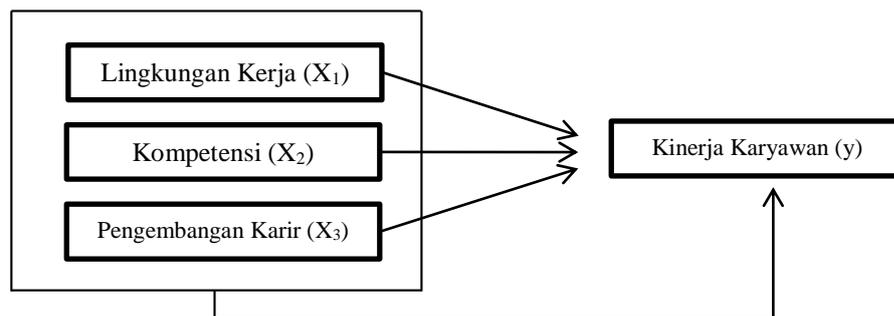
Menurut Filihatty, (2019) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Kuddus (2019), berpendapat kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat kemampuan kerja yang memuaskan di sebuah instansi atau tempat bekerja.

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan langkah yang digunakan untuk menciptakan karakter dari seorang pegawai yang dibutuhkan oleh instansi dalam usahanya untuk mencapai target (Dharmawan, 2020).

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : (Modifikasi Kerangka Nitisemito, (2014); Filihatty, (2019); Dharmawan, (2020))

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lingkup Kecamatan Maospati Magetan.

H₂ : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkup Kecamatan Maospati Magetan.

H₃ : Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lingkup Kecamatan Maospati Magetan.

H₄ : Diduga Lingkungan kerja, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di lingkup Kecamatan Maospati Magetan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain dengan menggunakan model pendekatan kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di lingkup wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial dan simultan. Variabel independen dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dari penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Teknik pengumpulan data berupa data primer yang diambil dari kelurahan dan kantor desa diseluruh wilayah Kecamatan Maospati. Sampel yang digunakan dari penelitian menggunakan teknik *non probability* sampling. Proses pengambilan data menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara manual kepada para responden yang diolah menggunakan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari kelurahan dan kantor desa di seluruh wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian dari seluruh kantor desa dan kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Maospati yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Pengambilan Sampel Penelitian

No	Nama Kelurahan atau Desa	Jumlah Karyawan
1	Kelurahan Maospati	10

No	Nama Kelurahan atau Desa	Jumlah Karyawan
2	Kelurahan Kraton	10
3	Kelurahan Mranggen	9
4	Desa Sugihwaras	10
5	Desa Suratmajan	10
6	Desa Klagen gambiran	8
7	Desa Pandeyan	10
8	Desa Ngujung	10
9	Desa Ronowijayan	9
10	Desa Sumberejo	11
11	Desa Pesu	11
12	Desa Sempol	6
13	Desa Malang	8
14	Desa Tanjungsepreh	9
15	Desa Gulun	11
Total		139

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan sebanyak 139 responden dari seluruh Kelurahan dan kantor desa yang ada di lingkup wilayah Kecamatan Maospati

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,76668327
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,029
	Negatif	-0,066
Test Statistik		0,066
Asymp. Sig (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* yang menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,033	5,886		5,272	0,000
Lingkungan Kerja	-0,442	0,262	-0,338	-1,691	0,093
Kompetensi	0,637	0,255	0,502	2,496	0,014
Pengembangan Karir	0,119	0,116	0,087	1,028	0,306

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 ditolak. Variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. Variabel Pengembangan karir (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 ditolak.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,572 ^a	0,327	0,312	1,52332

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai dari *Adjusted R square* sebesar 0,312 atau 31,2% yang berarti 31,2% dari variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir). Sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	152,415	3	50,805	3,503	0,017 ^b
Residual	1957,931	135	14,503		
Total	2110,345	138			

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 merupakan hasil uji F dengan tampilan *output* SPSS dalam *Anova*^a, yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,503 lebih besar dari F tabel sebesar 2,671. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara tiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi pada uji F sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian dengan lebih dari satu kecamatan dengan jumlah populasi yang lebih banyak. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat diteliti seperti penambahan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin dan Moh. Makin. (2010). *Baharuddin dan Moh. Makin, Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010),h.61. 1. 17–63. <http://repository.uin-malang.ac.id/1440/>
- Ceswirdani; Sjafitri, Henry; Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Dharmawan, D. (2020). Pengembangan Karier Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i1.712>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Filihyaty, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–224.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi dan manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga.
- Haryadi, H.-, & Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sukses Abadi Karya Inti. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(2), 318–331. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.30188>
- Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan* (Ed. rev. c). Jakarta: Bumi Aksara, 2005. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=576827>
- Kasmir. (2016). *manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik @ openlibrary.telkomuniversity.ac.id*. 2016. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/115970/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik.html>

- Kuddus, M. (2019). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 1–41.
- Mangkunegara. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mogogibung, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kota Mbagu. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 10(4), 792–802. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43864>
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia) / Alex S. Nitisemito (Cet.3 (rev))*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1982.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahayuningsih, S. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
- Ramahdani, E., Alfath, M., Syaheriza, F., Manajemen, P. S., & Riau, U. I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab . Pelalawan*. 330–343.
- Rambulangi, A. S. A. ., Posumah, J. H., & Londa, V. Y. (2017). Penerapan Sistem Reward dan Punishment Pegawai di Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(49).
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 556–560.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari teori ke praktik / Veithzal Rivai*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=271373>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi / Stephen P. Robbins ; alih bahasa, Tim Indeks*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Rosita, I., Yusuf, R., & Hasan, R. N. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal JAGADDHITA*, 1(1), 48–55.
- Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Tirta

Taman Sari Kota *SIMBA: Seminar Inovasi ...*, September.
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3212%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/3212/2551>

Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.

Suadnyana, I. K., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 1950. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i04.p09>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sultan Pengelolaan, M., Terluar, P. K., Pada, B., Sistem, P., Sosioekonomi, S., & Sistem, D. A. N. (2014). *Program pascasarjana*.

Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>

Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Verawaty Ali, Fajar Saranani, A. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe. *Ilmu Manajemen*, 5(1), 66–77.

Wakdomi, M., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C. H., Kompetensi, P., Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Penduduk, P., Keluarga, D. A. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat*, 10(1), 858–868.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.* (Edisi keli). Jakarta : Rajawali Pers, 2016 © 2007, Wibowo. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968273>

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>