

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PANDEGLANG

Jojo Sitompul¹, Yanti Heryanti²

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence		
Email: mauris1102@gmail.com. yantiheryanti835@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 22 April 2024	Accepted: 1 May 2024	Published: 2 May 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and career development on the performance of public works department employees and the arrangement of Pandeglang spaces. This research uses quantitative methods. This research was conducted at the Pandeglang public works and spatial planning department. with a total of 55 respondents. Primary data in this research is in the form of observations and questionnaires which the author distributed to respondents, while secondary data in this research is in the form of literature studies. The data was then analyzed using instrument validity tests, instrument reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis analysis (t test and f test) and analysis of the coefficient of determination. Through computer assistance using the SPSS version 25.0 program. The results of the research show that leadership and development have a positive or significant effect on the performance of public works department employees and the arrangement of Pandeglang spaces. This can be seen from the results of the F test, which shows that the calculated f value is 298.161. using the confidence level (5%). It is known that the F table with a value of $n = 35$ is 3.27. This means H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords: leadership, career development, employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang. dengan jumlah responden 55 orang. Data primer dalam penelitian ini berupa observasi dan angket (kuesioner) yang penulis bagikan kepada responden, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa studi literatur. Data kemudian dianalisis menggunakan uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis hipotesis (uji t dan uji f) dan analisis koefisien determinasi. Melalui bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Pengembangan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang. Hal ini terlihat dari hasil uji F diperoleh nilai f hitung sebesar 298,161. dengan menggunakan tingkat kepercayaan (5%). Diketahui F tabel dengan nilai $n = 35$ adalah 3,27. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : kepemimpinan, pengembangan karir, Kinerja pegawai.

Pendahuluan

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Demi mencapai tujuan



organisasi tersebut, perusahaan/instansi selalu mengharapkan agar pegawainya mempunyai kinerja yang baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud tujuan organisasi yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang mantap.

Pengembangan karir penting dilakukan dengan cara melatih, mendidik, mempromosikan serta memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Hal ini berguna sekali bagi pegawai dalam menghadapi tantangan ugas dan tanggung jawab yang diemban serta menjawab tantangan tugas dimasa mendatang. Apabila pimpinan kurang tepat dalam mengambil kebijakan, maka ini akan menimbulkan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan rendahnya kinerja pegawai yang ada pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang. Hal itu terlihat dari beberapa pegawai yang masih kurang memperhatikan kualitas kerja terutama yang berhubungan dengan ketelitian dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Kondisi ini tentu merupakan dampak dari ketidakaktifan seorang pemimpin dalam mengatur dan mengawasi pekerjaan pegawai/bawahannya.

Fenomena yang lain terjadi pada pengembangan karir yang merupakan kebutuhan organisasi dan menjadi hak setiap pegawai guna mencapai kinerjanya. Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan diketahui bahwa jajaran aparat yang tersedia masih kurang memadai dari segi profesionalisme. Hal ini disebabkan karena dalam menilai pegawai hanya secara subjektif tidak dengan cara yang objektif, atau bahkan hanya menilai kedekatan antara atasan dan bawahan. Pegawai yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi ternyata telah dapat menduduki jabatan. Setelah menduduki jabatan tersebut, barulah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini menimbulkan frustrasi untuk tumbuh dan berkembang sehingga tidak akan mencapai kinerja optimal sesuai dengan standar organisasi. Selain itu pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan tidak mampu dimanfaatkan, karena pada akhirnya pemimpin menempatkan seseorang berdasarkan kedekatan personal.

Kajian Literatur Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah prilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok dengan suatu tujuan yang ingin dicapai bersama, pemimpin juga pemberi pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian tujuan atau beberapa tujuan tertentu. kepemimpinan juga memberikan arti (pengaruh yang berat), untuk melakukan usaha yang di inginkan untuk mencapai sasaran dan kepemimpinan juga yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan yang ada persiapan dalam melakukannya demi tujuan sebuah organisasi yang ingin dicapai. Pengertian kepemimpinan, apabila berkumpul tiga orang atau lebih kemudian di antara mereka “mengajak” teman-temannya untuk melakukan sesuatu (apakah itu mengerjakan tugas) pada pengertian sederhana orang tersebut telah melakukan “kegiatan memimpin”, karna ada unsur “mengajak” dan mengoordinasi ada teman dan ada kegiatan dan ada sasarannya. Banyak sekali para ahli yang mendefinisikan dari arti kepemimpinan yang semua dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu prilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat

individu dan organisasi, sehingga salah satu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Kinerja Pegawai

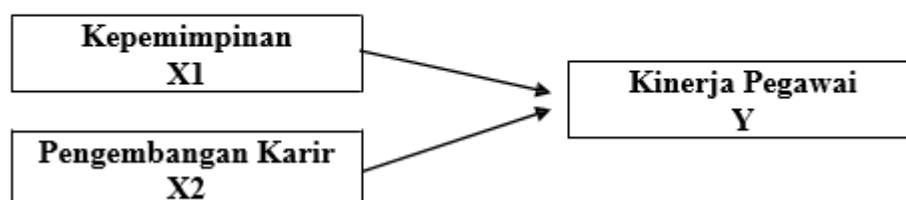
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Kerangka Konsep

**Gambar
Model Penelitian**



Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”, metode yang digunakan dalam ini penelitian adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8): “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Nikolaus Duli (2019:56) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Sedangkan sampel menurut Nikolaus Duli (2019:56) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel total atau sampling jenuh yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:84) bahwa:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Maka, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang

Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:114). Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

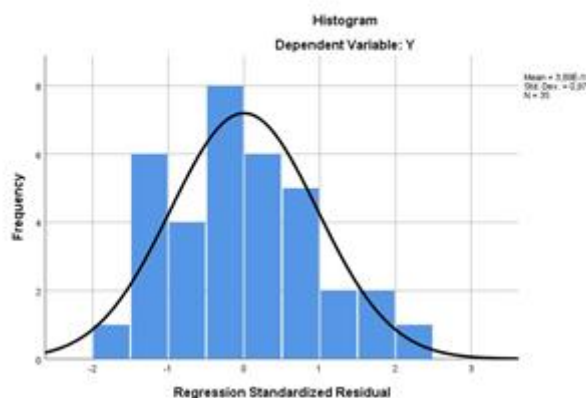
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66030134
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.056
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

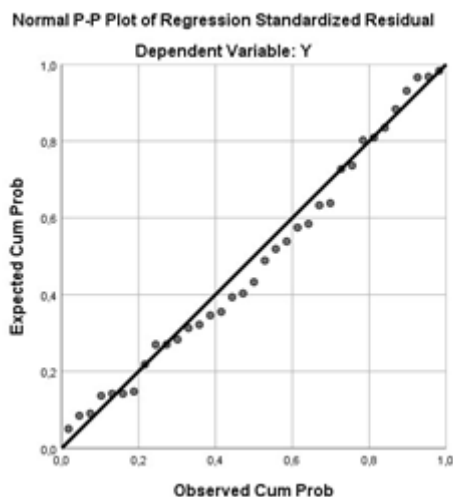
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output di atas menunjukkan nilai Asymp.Sig (p-value) sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data mengikuti distribusi normal.

Kurva Uji Normalitas



Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang simetris sehingga dapat dikatakan bahwa residual data berdistribusi normal.



Pada grafik Normal P-P plot di atas terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian multikolinearitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dasar pengambilan keputusan yakni:

- a) Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b) Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,828	1,287		,643	,525		
X1	,499	,136	,407	3,662	,001	,129	7,768
X2	,958	,183	,583	5,245	,000	,129	7,768

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model.

Uji Heterokedastisitas



Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:122) “Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

Pengujian heteroskedastisitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

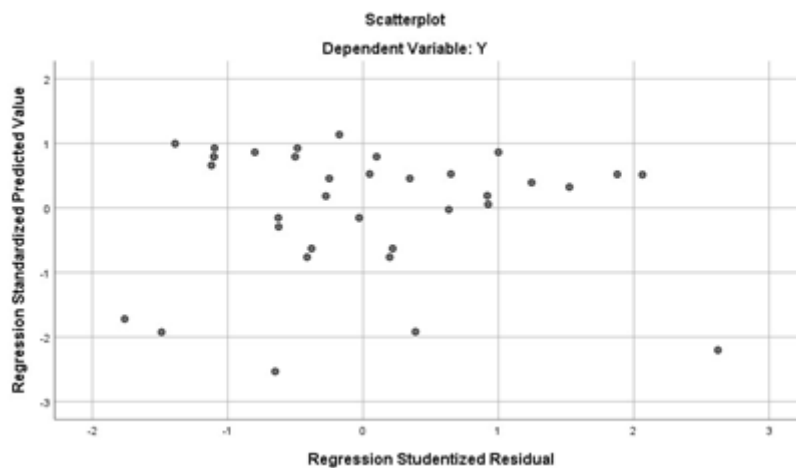
- 1) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,758	2,170		-1,271	,209
X1	,098	,076	,182	1,294	,201
X2	,117	,100	,164	1,167	,249

Berdasarkan uji Glejser di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala hetero atau asumsi uji heterokedastisitas sudah terpenuhi.

Hasil Uji Scatterplot - Persamaan Regresi



Berdasarkan scatterplot di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan di bawah atau disekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t - 1). Pengujian autokorelasi data menggunakan program SPSS. Agar dapat melihat adanya atau tidaknya maka dapat menggunakan uji durbin-watson, berikut hipotesis yang akan di uji :

- 1) Jika DW di bawah -2 berarti adanya autokorelasi positif.
- 2) Jika DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.



3) Jika di atas -2 berarti ada autokorelasi.

Hasil Uji Scatterplot - Persamaan Regresi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 ^a	,949	,946	1,71140	1,823

a. Predictors: (Constant), X2, X1 b. Dependent Variable: Y

Diketahui :

DW = 1,823

DU = 1,3433 (tabel durbin watson n=35 dan k = 2) DL = 1,5838 (tabel durbin watson n=35 dan k = 2)

4 - DU = 4 - 1,5838 = 2,4162

Karena nilai DW berada diantara DU dan 4-DU (DU < DW < 4-DU) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized		
			Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,828	1,287		,643	,525
	X1	,499	,136	,407	3,662	,001
	X2	,958	,183	,583	5,245	,000

a. Dependent Variable: Y

- a) Konstanta sebesar 0,828 yang artinya jika nilai X1 dan X2 adalah 0, maka nilai Y adalah sebesar 0,828.
- b) X1 : nilai koefisien regresi sebesar 0,499 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X1) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,499.
- c) X2 : nilai koefisien regresi sebesar 0,958 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X2) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,958.



Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menurut Santoso Slamet (2013:126).

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Ha diterima jika nilai & hitung > t tabel.
- b. Ho ditolak jika nilai t hitung < t tabel.

**Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,828	1,287		,643	,525
X1	,499	,136	,407	3,662	,001
X2	,958	,183	,583	5,245	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) X1 : Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa (X1) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak.
- 2) X2 : Nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa (X2) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen, menurut Santoso Slamet (2013:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian jika F hitung > F tabel maka Ha diterima, dan Jika F hitung < Ftabel maka Ha ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1746,561	2	873,281	298,16	,000 ^b
	Residual	93,724	32	2,929		
	Total	1840,286	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.38 ANOVA bahwa F hitung sebesar 298,161 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (a=5%) diketahui f tabel dengan nilai n = 35 yaitu 3,27. F hitung lebih besar dari f tabel yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak.



Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) menurut Santoso Slamet dalam Nikolaus Duli (2019:155).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika K_d mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- 2) Jika K_d mendeteksi nol (1) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
			Adjusted R Square	
1	,974 ^a	,949	,946	1,71140

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 4.39 di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai R -Squared sebesar 0.949, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 94,9% kejadian variabel dependen, sedangkan 5,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.
- 2) Nilai R -Squared Adjusted sebesar 0.946, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 94,6% kejadian variabel dependen, sedangkan 5,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pandeglang, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. (X_2) berpengaruh terhadap (Y), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Hasil uji statistik secara simultan ditemukan bahwa (X_1) dan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap (Y), sehingga hipotesis pertama (H_3) diterima.

Daftar Pustaka

- Wibowo, Udik Budi. "Teori kepemimpinan." Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C_20201113 (2016).
- Sunarso, Dr Budi. "Teori Kepemimpinan." (2023).
- Thoha, Miftah. "Kepemimpinan dalam manajemen." (2016).
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017): 9-15.
- Supardi, Endang. "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Geografi Gea* 9.1 (2016).

- Arianty, Nel. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2 (2014).
- Shaleh, Mahadin, and S. Pd Firman. *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. "Anteseden Kinerja Pegawai." (2022).