

## Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Yuniar Pratiwi<sup>1</sup>, R Abdul Haris<sup>2\*</sup>, Junaidi<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email: [harisprof7@gmail.com](mailto:harisprof7@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kinerja karyawan adalah variabel dependen (bebas), sedangkan karakteristik seperti kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karier adalah contoh faktor independen. penelitian ini mencakup semua pekerja tetap PT Pos Indonesia (Persero) yang berbasis di Kota Probolinggo. Empat puluh pekerja tetap membentuk ukuran sampel untuk pendekatan pengambilan sampel dengan teknik *insidental sampling*. Uji koefisien determinasi, uji-t, uji-f, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji validitas dan reliabilitas merupakan contoh prosedur yang digunakan untuk menganalisis data. Karena kajian faktor kompetensi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (atau  $4,009 > 2,0280$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 > 0,05$ , maka (1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan (2) penelitian tentang budaya organisasi juga memperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Variabel budaya organisasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $2,698 > 2,0280$ , dan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$ , bertentangan dengan hipotesis  $H_0$  dan mendukung hipotesis  $H_a$ . Tidak setuju  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (atau  $2,282 > 2,0280$ ) dan nilai  $0,029 < 0,05$  signifikan untuk variabel perkembangan karir.

**Kata kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan**

### Abstract

*This research employs a quantitative approach. Employee performance is the dependent (or "free") variable, whereas characteristics like competence, business culture, and opportunities for advancement are examples of independent factors. This report covers all Kota Probolinggo-based full-time workers of PT Pos Indonesia (Persero). Forty workers made up the sample size for this accidental sampling approach. The chi-square test, the t-test, the f-test, multiple linear regression analysis, the conventional assumption test, and validity and reliability evaluations are all examples of procedures used to analyze data. Since the study on competency factors obtained a  $t_{count} > t_{table}$  (or  $4.009 > 2.0280$ ) with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , (1)  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, and (2) the research on personality characteristics also received a  $t_{count} > t_{table}$ . The organizational culture variable showed a  $t_{count} > t_{table}$ , or  $2.698 > 2.0280$ , and a significant value of  $0.011 > 0.05$ , contradicting the null hypothesis  $H_0$  and supporting the alternative hypothesis  $H_a$ . Disapproving of  $H_0$  and in favor of  $H_a$  are results when  $t_{count} > t_{table}$  (or  $2.282 > 2.0280$ ) and the value of  $0.029 < 0.05$  is significant for the career progression variable.*

**Keywords : Competency, Organizational Culture, Career Development, Employee Performance**



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia berharga bagi setiap bisnis atau badan pemerintah karena kemampuan mereka untuk mengatur dan menggunakan aset lain untuk mencapai tujuan. Jika karyawan tidak memberikan semuanya, aset perusahaan lainnya juga tidak akan dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang efektif adalah kebutuhan untuk setiap bisnis. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat kompetensinya. Ditegaskan oleh Silaen et al (2021) Kompetensi mengacu pada penguasaan dalam bidang studi atau praktik yang penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Output karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Sulaksono (2015: 4) Sumber daya manusia berpedoman pada nilai-nilai perusahaan dalam menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan anggota perusahaan lainnya. Produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kemajuan profesional, oleh karena itu dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Menurut Sinambela (2016) Manajemen karier, yang meliputi perencanaan karier, implementasi karier, dan pengawasan karier, adalah proses dimana perusahaan membantu orang-orangnya maju dalam kehidupan profesional mereka. Jika individu ingin maju dalam suatu pekerjaan, ia perlu mencurahkan waktu dan upaya sebanyak mungkin, dan itu berarti melakukannya dengan baik. Menurut Ali et al (2019) Organisasi memanfaatkan program pengembangan karir formal untuk meningkatkan ketersediaan karyawan dengan seperangkat keterampilan dan keahlian yang diperlukan.

Menurut Sinambela (2020) Kinerja karyawan diukur dengan seberapa baik kinerja individu atau tim dari waktu ke waktu terhadap serangkaian standar, tujuan, sasaran, atau ukuran efektivitas lain yang disepakati di tempat kerja. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Kinerja organisasi adalah kunci untuk menentukan apakah tujuan tercapai atau tidak. Ketika pekerja berkinerja baik, organisasi mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki akses ke pelatihan, lingkungan kerja yang positif, dan kesempatan untuk maju, kinerja mereka akan berkembang pesat. Jasa kurir, logistik, dan pengiriman paket hanyalah beberapa dari sekian banyak layanan yang ditawarkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Probolinggo. Karena banyaknya persaingan di sektor yang sama, PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo harus memprioritaskan fasilitas dan penawarannya. Oleh karena itu, PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo harus mencurahkan lebih banyak sumber daya kepada karyawannya agar mereka dapat mengembangkan keterampilannya, lebih menanamkan budaya perusahaan, dan memajukan karier karyawan.



### **Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh signifikan secara parsial kompetensi, budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?

## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Menurut Krisnandi & Saputra (2021) Seorang pekerja yang kompeten memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diberikan, serta etos kerja yang diperlukan untuk berhasil dalam peran tersebut. Menurut Edison et all (2018) Indikator Kompetensi diantaranya sebagai berikut : a) Pengetahuan (*knowledge*), b) Keahlian (*skill*), c) Sikap (*attitude*)

### **Budaya Organisasi**

Menurut Budiantara (2022) Apa artinya bekerja untuk perusahaan tertentu ditentukan oleh budayanya, yang merupakan kepercayaan, norma, dan praktik kolektif organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan pekerjaannya. Menurut Sulaksono (2015) Berikut ini adalah contoh penanda budaya organisasi: a) Pemikiran inovatif mempertimbangkan risiko, b) Perhatian yang baik pada setiap masalah di dalamnya, c) Berorientasi pada pencapaian tujuan yang diinginkan, d. Berpusat pada kepentingan terbaik dari semua pekerja, e) Agresif dalam bekerja, f) menjaga dan menjunjung tinggi stabilitas pekerjaan.

### **Pengembangan Karier**

Menurut Sabrina (2021) Ketika seorang individu maju di sepanjang jalur profesional yang ditetapkan oleh atasa mereka, ini dianggap sebagai pengembangan karir. Menurut Yusup & Saragih (2020) Istilah "pengembangan karir" mengacu pada proses menilai potensi individu atau materi di tempat kerja dan kemudian menggunakan temuan tersebut untuk membentuk tindakan di masa depan. Menurut Nupin (2021) Indikator pengembangan karier karyawan adalah sebagai berikut: 1) Prestasi kerja, 2) Exposure (pengenalan oleh pihak lain), 3) Kesetiaan pada organisasi, 4) Kesempatan untuk tumbuh, 5) Dukungan manajemen

### **Kinerja**

Menurut Kasmir (2016) Prestasi kerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan dari waktu ke waktu untuk mencapai serangkaian tujuan tertentu. Menurut Padendenan (2017) Kinerja karyawan adalah konsekuensi akhir dari usaha mereka, yang dibentuk oleh keahlian mereka dan bagaimana mereka melihat tanggung jawab mereka. Menurut Edison et all (2018) Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu: a) Target, b) Kualitas, c) Waktu penyelesaian, d) Taat asas



### Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian sebelumnya oleh Daniel et all (2019) Berdasarkan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh PT. Unilever Tbk di Manado, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Susilowati et all (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Penelitian sebelumnya oleh Girniawan et all (2019) Dalam penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kantor Pertahanan Kota, kompetensi dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

### 3. METODOLOGI

Metodologi penelitian ini mencontohkan penggunaan teknik asosiatif kausal dalam penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Probolinggo. Metode non-probability sampling dan *incidental sampling* digunakan untuk penelitian ini. Menurut Sujarweni (2022) Setiap individu yang kebetulan ditemui peneliti secara kebetulan dapat dimasukkan dalam sampel jika mereka dianggap sebagai sumber informasi yang andal, ini dikenal sebagai *incidental sampling*. Menurut Sugiyono (2020) Ukuran sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diperlukan untuk analisis multivariat (korelasi atau regresi berganda, misalnya). Jadi, yang digunakan adalah 40 karyawan secara acak. Penelitian ini mengumpulkan data dari pekerja tetap PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Probolinggo dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2022) Data primer mencakup informasi yang dikumpulkan langsung dari responden survei, peserta dalam kelompok dan panel terarah, dan wawancara dengan informan. Pertanyaan dikirimkan kepada pekerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, dan jawaban mereka menjadi dasar temuan studi ini. Menurut Sujarweni (2022) Data sekunder mengacu pada informasi yang diperoleh dari sumber yang diterbitkan sebelumnya seperti laporan tahunan, dokumen pemerintah, jurnal ilmiah, publikasi perdagangan,



dan sejenisnya. Data sekunder penelitian ini berupa sinopsis PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, meliputi lokasi, visi misi, sejarah dan yang lainnya. Keakuratan dan ketepatan data diuji dengan menggunakan prosedur statistik seperti uji reliabilitas dan uji validitas, uji-t dan uji-F untuk signifikansi statistik, serta analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji multikolinearitas.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,695	0,614	0,728	0,666	0,312	Valid
2	0,717	0,495	0,713	0,691	0,312	Valid
3	0,608	0,602	0,848	0,599	0,312	Valid
4	0,639	0,402	0,808	0,596	0,312	Valid
5	0,374	0,691	0,758	0,494	0,312	Valid
6	0,701	0,735	0,716	0,627	0,312	Valid
7	-	-	-	0,575	0,312	Valid
8	-	-	-	0,718	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Karena r hitung > r tabel pada tabel di atas, maka semua konsep yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja karyawan adalah sah. Hasil uji validitas diatas 0,312.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Kompetensi	0,654	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,622	0,60	Reliabel
Pengembangan Karier	0,853	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,762	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Semua nilai Cronbach Alpha variabel lebih dari 0,60, seperti yang terlihat pada tabel di atas, menunjukkan reliabilitas dapat diterima.

##### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Hasil uji normalitas menunjukkan data mengikuti distribusi normal karena nilai Asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi	1,317	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	1,412	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karier	1,213	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, ketiga variabel tersebut semuanya memiliki VIF < 10. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berkorelasi tinggi satu sama lain.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi	0,289	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,717	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Pengembangan Karier	0,860	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji gletser, variabel kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,289, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,717, dan variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikan sebesar 0,860. Karena Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients B	Keterangan
	3,895	
Kompetensi	0,639	Hubungan Positif
Budaya Organisasi	0,387	Hubungan Positif
Pengembangan Karier	0,206	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 3,895 + 0,639 + 0,387 + 0,206 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,895, artinya jika Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_3$ ), nilainya adalah 0, maka Kinerja ( $Y$ ), nilainya adalah 3,895. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,639 menunjukkan bahwa



peningkatan kompetensi sebesar satu-satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,639% dengan syarat semua variabel independen lainnya dianggap konstan. Kompetensi dan hasil cenderung berjalan beriringan ketika koefisiennya positif. Jika tidak ada perubahan pada variabel independen lainnya, peningkatan budaya organisasi sebesar satu-satuan diperkirakan akan menghasilkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,387. Budaya organisasi dan kinerja menguntungkan satu sama lain, seperti yang terlihat dari hubungan positif antara keduanya. Dengan nilai regresi sebesar 0,206 untuk variabel perkembangan karir (X3), dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan pengembangan karir, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,206. Karena koefisiennya positif, dapat disimpulkan jika ada korelasi positif pengembangan karir dan kinerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,644	64,4%

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Menurut data yang ditunjukkan di atas, nilai  $R^2$  (*R Squared*) adalah 0,644, atau 64,4%, menunjukkan bahwa variabel independen (Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir) dapat menjelaskan hingga persentase varians dalam variabel dependen (Kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kompetensi	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Budaya Organisasi	0,011	< 0,05	Berpengaruh
Pengembangan Karier	0,029	< 0,05	Berpengaruh

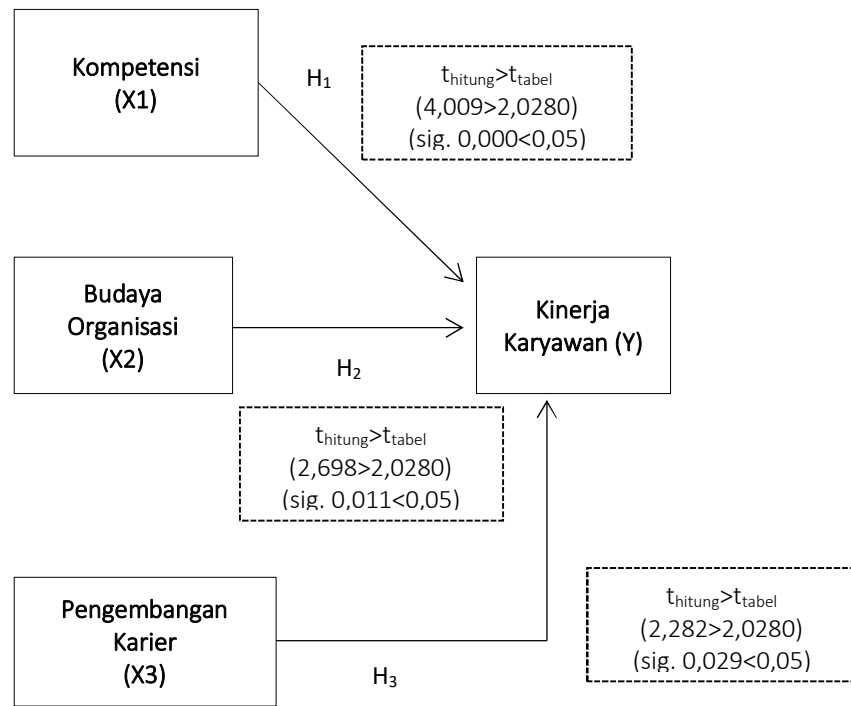
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan thitung sebesar 4,009 sedangkan ttabel sebesar 2,0280 atau  $4,009 > 2,0280$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo dipengaruhi secara signifikan oleh komponen kompetensi. Dengan p-value  $0,011 > 0,05$ , thitung = 2,698, dan ttabel = 2,0280, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak terdukung, tetapi  $H_a$  terdukung. Dari sini terlihat jelas bahwa budaya organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, sesuai dengan bukti statistik  $0,029 < 0,05$ , thitung 2,282 > ttabel 2,0280. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Pos



Indonesia (Persero) Kota Probolinggo dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir.

## Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2023

### Pengaruh Kompetensi Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t sesuai terhadap hipotesis jika kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor yang sangat penting bagi PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, tanpa kompetensi yang dimiliki karyawan akan sangat sulit dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Girniawan et all (2019) Kantor Pertanahan BPN Kota Palembang yang merupakan bagian dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang yakni kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo bisa menciptakan keadaan dan situasi yang bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Hasil ini sesuai terhadap hipotesis jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Probolinggo. Sebagaimana ditetapkan oleh penelitian sebelumnya oleh Rizal et all





(2021) yang menunjukkan jika budaya suatu organisasi berpengaruh pada kinerja di Daerah Pasar Palembang Jaya.

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t sesuai terhadap hipotesis jika pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan pengembangan karier menjadi hal yang perlu diperhatikan di perusahaan, jika karier karyawan sesuai dengan perencanaan karier yang telah ditetapkan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, maka kinerja karyawan dan perusahaan juga akan meningkat. Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing et all (2020) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Asam Jawa Medan.

## **5. KESIMPULAN**

Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, dan variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas jangkauan penelitian seperti menambah jumlah sampel yang ada atau dengan menambahkan faktor-faktor lainnya seperti kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe, 5(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar, 3(6).
- Daniel, T. C., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever TBK Di Manado. *EMBA*, 7(3).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Girniawan, E., Perizade, B., S, B. B., & Robiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. *Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).



- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 17(1), 13–26.
- Nupin, I. S. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Padendenan, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Segi, 5(12).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1).
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sihombing, S. L., Nainggolan, E. M., Diafri, D., Desyantika, G., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT . Asam Jawa Medan. *Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2).
- Sijabat, M., & Novita Sari Br Pinem, Arman Jaya Ndaha, M. A. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Akbar Juara*, 5(November).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, R. S., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakhti Persada.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, W. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat, 9(3).
- Yusup, A. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Manajemen, Ekonomi. Dan Akuntansi*, 4(1).