



## Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Linda Juniar Siregar<sup>1</sup>, Zamalludin Sembiring<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muslim Nusantara AL-Washliyah Medan

<sup>2</sup> Universitas Muslim Nusantara AL-Washliyah Medan

Corresponding Author : ✉ [lindajuniarsiregar@umnaw.ac.id](mailto:lindajuniarsiregar@umnaw.ac.id)

### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang diambil secara acak dengan menggunakan teknik random sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Instrument pengambilan data menggunakan, angket dan pengamatan langsung kelapangan yang kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda  $Y=5,560 + 0,691 X_1 + 0,583 X_2$ , yang artinya kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan uji t menunjukkan  $5.444 > 1,66$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f (simultan) diketahui nilai signifikan pengaruh kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  55.687  $f_{tabel}$  3,09. R square menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,582, artinya kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 58,2%, sedangkan sisanya sebesar 41,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Keywords

*Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai*



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Sumber daya masa kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian

pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Menurut Fahmi, (2013:58) mengemukakan bahwa Kompetensi didefinisikan sebagai "kapasitas yang ada pada seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan dalam pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan".

Menurut Kadarisman (2013:32) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Mangkunegara (2016:56) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kejadian.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Beberapa indikator kompetensi menurut Sinambela (2016:80) sebagai berikut :

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang *kognitif*. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan *identifikasi* belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- b) Pemahaman (*Understanding*), adalah kedalaman *kognitif* dan *afektif* yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara *efektif* dan *efisien*.
- c) Nilai (*Value*), adalah suatu standart perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standart perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan lain-lain).
- d) Kemampuan (*Skill*), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya *standart* perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih *efektif* dan *efisien*.
- e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- f) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.
- g) Indikator kompetensi menurut peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia nomor 38 tahun 2007 adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses dalam menambah kemampuan diri untuk meningkatkan efektifitas kerja dan mencapai tujuan karir. Menurut Sinambela (2016:76), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

Malusa (2017:78) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang.

### **Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2013:98) Tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, yaitu :

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik

yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

#### **Bentuk-bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan organisasi atau instansi itu sendiri. Organisasi atau instansi menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi tersebut. Umumnya bentuk-bentuk pengembangan karir terbagi menjadi tiga, yaitu :

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Fatah (2013:162) pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Nanang (2013:78) mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi para karyawan dalam memperoleh pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan dan perilaku karyawan.

2. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggungjawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2011:108).
3. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2011:102).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sinambela (2016:98) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Pengertian kinerja yang dikemukakan Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2012:9) dalam (A.S Kaengke, dkk, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan sangat menentukan keunggulan daya saing perusahaan. Kemudian menurut Sinambela (2016:78) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat provitisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, Penulis mengambil sampel sebanyak 83 orang pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebar akan diberikan kepada 83 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara Sebagai sampel penelitian.. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode skala Likert.

### **Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan

dalam meneliti, yaitu kuesioner Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 83 responden yaitu :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Cronbac's Alpha Hitung	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,843	Reliabel
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	0,839	Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,847	Reliabel

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 20.0 (2022)

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak, dan model regresi yang baik adalah apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*.

## PEMBAHASAN

Pengembangan karir adalah proses dalam menambah kemampuan diri untuk meningkatkan efektifitas kerja dan mencapai tujuan karir. Menurut Sinambela (2016:76), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

Sinambela (2016:98) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Pengertian kinerja yang dikemukakan Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya pengembangan karir maka pegawai akan giat dalam memperbaiki kinerja serta mengikuti setiap pelatihan yang diadakan, dengan

demikian maka terwujudlah pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang sudah peneliti lakukan yaitu Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  pada tabel di atas dapat dinilai  $F_{hitung}$  sebesar 55.687 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = 83 - 2 = 81$  dengan signifikan 5% adalah 3,09. Kriteria  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi linear berganda  $= 5,560 + 0,691 X_1 + 0,583 X_2 + e$  Dari persamaan regresi diatas maka dapat interprestasikan beberapa hal antara lain :
  - a. Konstanta (a) sebesar 6,242 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Kompetensi ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) beserta Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara adalah 5,560.
  - b. Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya setiap peningkatan variabel Kompetensi maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
  - c. Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,583 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) , artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pengembangan Karir, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Variabel X yaitu Kompetensi memiliki taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t tabel, diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 83 ( $n-k-1$  atau  $83-2-1$  ), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t tabel adalah 1,66, dan diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki t hitung sebesar 5,444, jika dibandingkan dengan t tabel maka hasilnya  $5,444 > 1,66$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir memiliki taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar 4,189, jika dibandingkan dengan t tabel maka hasilnya  $4,189 > 1,66$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

3. Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F) variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dimana nilai  $f_{hitung} = 55.687$   $f_{tabel} = 3,09$ .
4.  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,582, nilai 0,582 adalah hasil dari pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,763 \times 0,763 = 0,582$ , artinya presentasi Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,2 % sedangkan sisanya sebesar 41,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Verawaty. 2019. Pengaruh Kopetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen* No.3 Vol. 1
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Reneka Cipta.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Budiharta, Asep Duddy. 2020. Pengaruh Kopetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi* No.1 Vol.1.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmad, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. 2021. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*: Medan.
- Ghozali, Imam. 2014. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lubis, Anggi Puteri Sari. 2019. Pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kopetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.I Medan). *Jurnal Manajemen* No.2 Vol.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nanang, Fatah. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Padendenan, Yohana. 2019. Pengaruh Kopetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. No.1 Vol. 5

- S. Mujanah. 2020. *The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies*
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaban, Rebekah Laura. 2020. *Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafi'I, Amiruddin. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Klanten Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. No.2 Vol.2
- Widodo, Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media.