

Determinasi Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta

Purwito¹, Hendri Budi Satrio² Didin Hikmah Perkasa³

¹Universitas Dian Nusantara

^{2,3}Universitas Paramadina

¹purwito.poer@gmail.com, ²hendri.satrio@paramadina.ac.id

³didin.perkasa@paramadina.ac.id

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of Competence, Training and Career Development on Employee Performance (Case Study on the Liaison Agency of Province X in Jakarta). The research design uses a causal quantitative method. That is, knowing the influence between the variables studied. The data collection tool uses a questionnaire distributed to employees at the Provincial X Liaison Agency in Jakarta. The population studied in this study was 60 employees, while the sample used was 60 employees using a saturated sampling technique. Data analysis method in this study uses SEM PLS with the help of software to process Smart PLS data, the stages that will be carried out in data management are as follows, through testing the outer model, inner model and hypothesis testing. The first stage is to create research instruments on each variable to be studied. The second stage tests the variable instruments of Competence, Training, Career Development and Employee Performance. The results of the study showed that Competence had no effect, while Training and Career Development had an effect on the Employee Performance of the Provincial X Liaison Agency in Jakarta.

Keywords: Competence, Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal. yaitu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 60 Pegawai, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 60 Pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS dengan bantuan *software* untuk olah data Smart PLS, adapun tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam pengelolaan data sebagai berikut, melalui pengujian *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis. Tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variable yang akan diteliti. Tahap kedua menguji instrument variabel Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh, sedangkan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Performa merupakan bagian yang sangat penting dan menarik. Kami mengharapkan karyawan kami bekerja keras dan mencapai hasil yang baik sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sulit dicapai kecuali semua karyawan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan. Kinerja pada hakikatnya melibatkan suatu sikap mental dan pola perilaku yang selalu berasumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih bermutu daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu, dan oleh karena itu masa depan pun akan lebih bermutu daripada masa kini (Widya Wahyuni, 2022).

Faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan juga meliputi kemampuan. Menurut Sunarsi *et al.*, (2020), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kualitas yang harus dimiliki seseorang untuk mampu membedakan pekerjaannya dari pekerjaan orang lain. Pelatihan karyawan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan karyawan sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan optimal bagi perusahaan (Sudrajat, 2020). Menurut Leuhery (2018), pengembangan profesional adalah proses peningkatan keterampilan profesional yang mendorong peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan terspesialisasi yang mempelajari hubungan antara orang dan lingkungan dalam suatu organisasi. HRD yang lebih luas memastikan bahwa HRD diberi prioritas tinggi dalam organisasi dan lembaga (Budi *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya operasional terpenting suatu organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, pegawai berperan sebagai atasan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tentu saja, karyawan sebagai sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebab, pada kenyataannya, karyawan selalu terlibat aktif dalam perencanaan, pengembangan ide, dan brainstorming untuk mencapai tujuan organisasi (Rini & Nelly, 2022a).

Pemerintah tentu akan memperoleh kinerja yang baik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Kinerja pemerintah sangat penting karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepentingan masyarakat. Pemerintah yang baik maupun yang buruk sama-sama memberikan dampak terhadap masyarakat, sehingga diharapkan pemerintah senantiasa meningkatkan kualitas kemampuan, keterampilan, kreativitas, perilaku keteladanan, dan profesionalismenya (Sahid *et al.*, 2022).

Di dunia saat ini, pembangunan terjadi lebih cepat daripada sebelumnya, dan pejabat pemerintah diminta untuk meningkatkan kualitas dan standar untuk mencapai tujuan organisasi. Pasalnya, kinerja pegawai negeri sipil sering kali menuai beragam penilaian, dan banyak masyarakat yang menilai kinerjanya sendiri cukup buruk. Oleh karena itu, kinerja pegawai tersebut sering dipertanyakan dan mereka diharapkan untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal dan optimal kepada masyarakat. Agar dapat

menghasilkan karyawan yang kompeten dan berkinerja baik, organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. (Rini & Nelly, 2022b)

Fenomena yang teridentifikasi dalam survei yang dilakukan oleh Badan Penghubung Provinsi Lampung adalah kurangnya kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir pegawai, kurangnya kompetensi dan pelatihan yang diberikan, serta kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pengamatan terhadap kinerja pegawai, masalah. Apabila jenjang karir yang ditawarkan kantor kepada karyawannya tidak tersedia, maka karyawan tidak akan mau meningkatkan kinerjanya dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. Indikator Penilaian Kinerja

NO	ASPEK PENILAIAN	RATING	SKALA
1.	Apakah karyawan memenuhi target waktu? (<i>deadline</i>)	4	5
2.	Apakah bekerja secara efisien dalam tim	3	5
3.	Apakah karyawan memiliki pemahaman tentang tugas dan tanggungjawabnya	3	5
4.	Apakah karyawan memiliki semangat kerja	5	5

Sumber : Diolah Penulis (2024)

Keterangan: (1) Sangat Tidak Baik, (2) Tidak Baik, (3) Baik, (4) Baik Sekali, (5) Sangat Baik Sekali

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil penilaian kinerja rata-rata karyawan belum menunjukkan kinerja sesuai harapan perusahaan, tetapi hasil penilaian baru kategori baik dan memenuhi standar standar pekerjaan saja. Banyak faktor yang belum sesuai harapan perusahaan yaitu bekerja sangat baik sekali seperti kompetensi karyawan yang beragam dimana tingkat pendidikan akan mempengaruhi cara kerja karyawan. Selain itu kurang pelatihan secara terprogram tidak dilaksanakan, mayoritas karyawan meningkatkan kemampuan dengan mengikuti berbagai pelatihan diluar organisasi dan menggunakan biaya mandiri serta pengembangan karir yang ditentukan oleh pusat.

Hasil penelitian Herwina (2022), Atra et al., (2022), Nguyen et al., (2020) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Harbiato et al., (2023), Sugiarti (2021), Persada & Nabella (2023) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ombui (2021), Yusuf Iis et al., (2022), Arifin & Raza, Hendra, Jumadil Saputra (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan batasan latar belakang yang telah ditetapkan, selanjutnya rumusan masalah diajukan dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penghubung Provinsi X di Jakarta?

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan peranan atau tugas individu tersebut pada suatu lembaga atau organisasi dan dikaitkan dengan nilai-nilai atau standar-standar tertentu pada lembaga dimana individu tersebut bekerja. Kinerja dapat memengaruhi keberlangsungan operasi suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan suatu organisasi (Rahmatia, 2022). Kinerja karyawan bukan hanya informasi yang diberikan kepada perusahaan untuk keputusan promosi dan gaji, tetapi juga cara bagi perusahaan untuk mengembangkan rencana peningkatan kinerja guna memotivasi karyawan dan mencegah kinerja yang buruk (Hasibuan & Afrizal, 2019)

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi dunia bisnis (Sihite *et al.*, 2024). Nazara dan Yuliana (2024) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja/tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka diperlukan pemahaman yang baik terhadap potensi yang dimiliki oleh para pimpinan dan karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugasnya dengan baik. tugasnya secara optimal. menyatakan bahwa hal itu perlu. Rosinta & Yuliana (2024) menambahkan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pembinaan, memimpin, dan merekrut karyawan agar mereka dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan manajemen talenta perusahaan.

Menurut Ii & Teori, (2020), berbagai indikator kinerja utama dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain; Kualitas adalah sejauh mana hasil suatu proses atau kegiatan mendekati sempurna. Kuantitas adalah jumlah produksi yang dinyatakan dalam mata uang, unit, atau siklus bisnis. Penyelesaian, ketepatan waktu mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau mencapai suatu hasil produksi pada awal waktu yang ditentukan sambil berkoordinasi dengan hasil produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Efisiensi biaya adalah tingkat di mana sumber daya organisasi dimanfaatkan secara tepat, termasuk: Dengan memanfaatkan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, bahan baku, dll sebaik-baiknya, kita dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian yang dihasilkan dari setiap unit. Perlunya pengawasan mengacu pada sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya tanpa perlu adanya pengawasan atau intervensi guna mencegah hilangnya hasil produksi. Hubungan interpersonal (pengaruh interpersonal) merupakan tingkat dimana pegawai mampu menumbuhkan perasaan saling menghormati, itikad baik, dan kerjasama antara pegawai dan bawahan.

Kompetensi

Kompetensi secara umum dipahami sebagai karakteristik fundamental seseorang yang berhubungan secara kausal dengan standar efektivitas atau keunggulan di tempat kerja atau dalam konteks tertentu (Asri *et al.*, 2020). Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Jadi, kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang

membedakan keahlian di bidang tertentu sebagai lebih penting atau unggul di bidang tersebut. Secara umum, kompetensi mengacu pada kemampuan dasar untuk melakukan suatu pekerjaan (Asyraf & Parela, 2022).

Menurut Dj & Wahdaniah (2022), kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keahlian serta didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Fahreza et al. (2022) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pancoran Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan

Pelatihan adalah program yang dirancang untuk mendorong/memberi insentif kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan dan pemahaman umum tentang lingkungan kerja, pekerjaan, dan organisasi secara keseluruhan (Susandra et al., 2021). Pelatihan dianggap sebagai kegiatan sumber daya manusia yang paling terlihat dan komprehensif. Karyawan menghargai pelatihan karena pelatihan meningkatkan keterampilan yang dapat mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang atau di masa depan. (Zamry & Cheirirsha, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi: Materi yang diperlukan, materi yang disusun berdasarkan perkiraan kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan untuk mengajarkan keterampilan khusus, metode pelatihan yang digunakan melalui metode pelatihan yang sistematis, prinsip-prinsip pembelajaran, disediakan dalam bentuk pelatihan yang digunakan Materi, bekal pelatihan dan kesesuaian fasilitas yang digunakan, fasilitas sangat mendukung pelaksanaan program pelatihan, dan kompetensi peserta pelatihan (Elizar & Tanjung, 2018). Temuan penelitian Suseno (2022) Pelatihan serentak mempengaruhi kinerja. Konsisten dengan penelitian oleh Lumban Gaol et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Karir

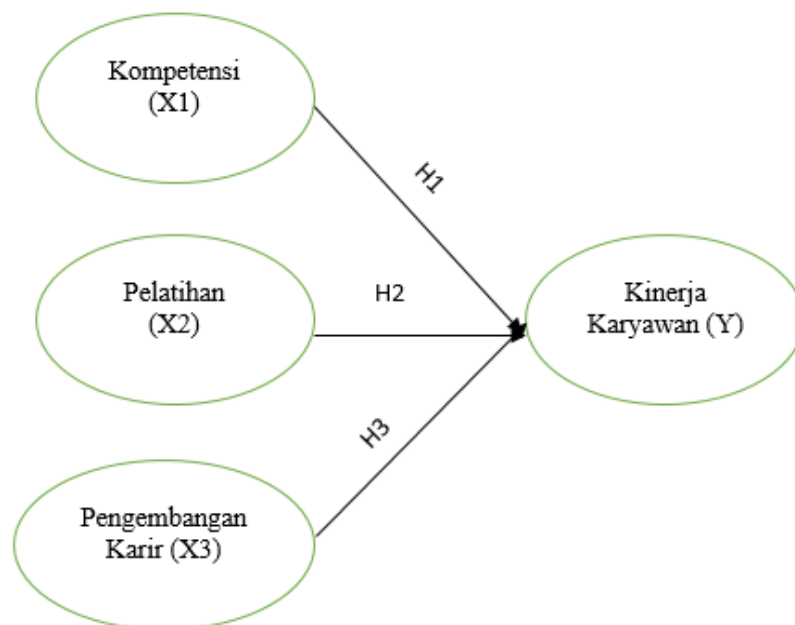
Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan (Rianti Putri Noviyanti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019). Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan karyawan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depannya dalam perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang terlibat dapat berkembang secara maksimal (Ramli & Yudhistira, 2018). Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir meliputi perlakuan yang adil, minat dari atasan langsung, informasi tentang berbagai kesempatan promosi, minat terhadap promosi, dan kepuasan. (Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Septa, 2022)

Temuan Hendra *et al.* (2022) Pengembangan karir serentak berpengaruh terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Menurut Rahman *et al.*, (2022) pengembangan profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk memperjelas arah penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kerangka konseptual dapat diambil dengan jalur pemikiran yang tergambar dalam diagram struktur seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan Milenial Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta sebanyak 60 karyawan. Penulis menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini biasanya digunakan ketika populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel penelitian ini adalah semua karyawan Milenial di kantor Badan Penghubung Provinsi Lampung yang berjumlah 60

Karyawan. teknik pengumpulan data diharapkan diperoleh data yang akurat. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis SmartPLS.

Hasil dan Pembahasan

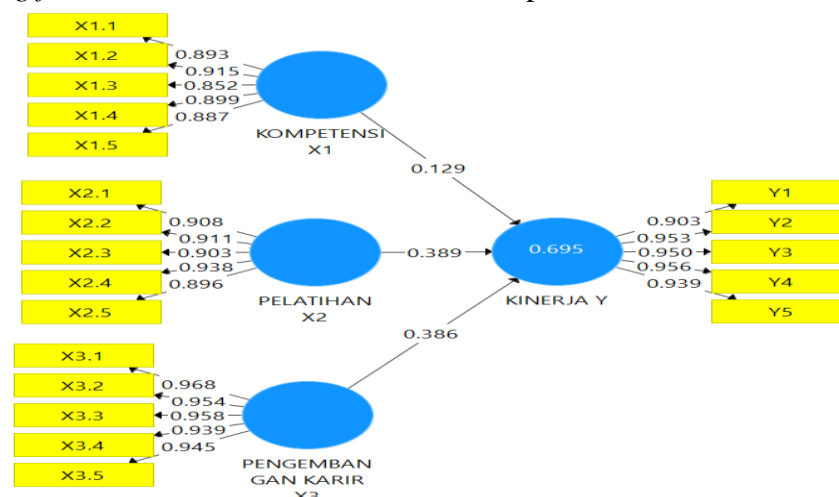
Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif telah digunakan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2018). Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran umum data dan mendeskripsikan data dalam bentuk nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan simpangan baku untuk menempatkan variabel penelitian dalam konteks dan dengan cara yang mudah dipahami. Atau semacam itu. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh dari hasil analisis deskriptif responden dan hasil analisis deskriptif variabel penelitian. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 30 atau 50% responden berjenis kelamin laki-laki. Sisanya sebanyak 30, atau 50% responden adalah perempuan. Setelah dilakukan pengolahan data, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 25 orang (41,7% responden) berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun. Responden lainnya, 20 (33,3%) berusia antara 26 dan 30 tahun, dan 15 (25%) berusia antara 21 dan 25 tahun.

Evaluasi *Measurement Model* (*Outer Model*)

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Ghozali (2018), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. *Convergent validity* menunjukkan tingkatan sejauhmana hasil pengukuran suatu

konsep berkolerasi dengan hasil pengukuran dengan konsep lain yang secara teoritis harus berkolerasi positif. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading diatas 0.7

Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0* yang tersaji dalam tabel 5.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Y_Kinerja	X1_Kompetensi	X2_Pelatihan	X3_Pengembangan Karir
Y_Kinerja	0.940			
X1_Kompetensi	0.705	0.890		
X2_Pelatihan	0.781	0.755	0.911	
X3_Pengembangan karir	0.777	0.730	0.762	0.953

Sumber: Data dilah (2024)

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Berdasarkan hasil uji fornell-larcker criterion bahwa nilai square root AVE pada orientasi pasar sebesar 0,800 lebih besar daripada nilai korelasi orientasi pasar dengan TQM 0,540 yang menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Y_Kinerja	0,974	0,967	<i>Reliable</i>
X1_Kompetensi	0,950	0,934	<i>Reliable</i>
X2_Pelatihan	0,961	0,949	<i>Reliable</i>
X3_Pengembangan Karir	0,980	0,975	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square
Y_Kinerja	0,695

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,695 yang berarti variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 69,5% dan sisanya 30,5% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f² Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2018). Pertama, nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Kedua, nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium. Ketiga, Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah

Berikut hasil nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 5. Hasil Uji f² Effect Size

	Y_Komitmen Kerja	Keterangan
X1_Kompetensi	0,020	Lemah
X2_Pelatihan	0,166	Medium
X3_Pengembangan Karir	0,177	Medium

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat jika nilai f² variabel *Kompetensi* memiliki 0,020,

yang artinya variabel *Kompetensi* memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja. Nilai f^2 variabel *Pelatihan* memiliki 0,166, yang artinya variabel *Pelatihan* memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Kinerja. Nilai f^2 variabel Pengembangan karir Kerja memiliki 0,177, yang artinya variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Kinerja.

Q-Square (*Goodness of Fit Model*)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y_Kinerja	0,596

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Q-Square yang tersaji pada tabel 6 memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

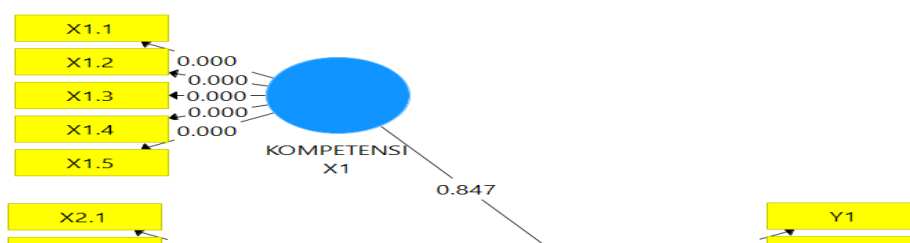
Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Value
Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y)	0,129	0,158	0,152	0,847	0,397
Pelatihan (X2) -> Kinerja (Y)	0,389	0,394	0,170	2,288	0,023
Pengembangan Karir (X3)-> Kinerja(Y)	0,386	0,356	0,176	2,195	0,029

Sumber: Data diolah (2024)



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama yang menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,129 dan nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ ($0,847 < 1 > t\text{-tabel}$ ($2,288 > 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan. bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yang artinya dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengenai kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian pengaruh pelatihan pengembangan karir terhadap kinerja, nilai sampel asli adalah 0,386 dan nilai t-statistik $> t\text{-tabel}$ ($2,195 > 1,96$) maka hipotesis ketiga (H3) dapat diterima, karena dalam penelitian ini pengembangan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam beberapa penelitian bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa seseorang akan mampu bekerja jika memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kinerja individu ditempat kerja, tetapi dalam beberapa kasus kompetensi dapat terlihat tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Beberapa alasan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kompetensi yang tinggi tidak akan optimal jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya kurangnya fasilitas kantor, alat kerja, atau dukungan manajemen dapat menghamat individu untuk menggunakan kompetensinya secara efektif. Alasan lain rendahnya motivasi, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi tidak termotivasi bekerja dengan baik mungkin menunjukkan kinerja yang rendah. Motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong penerapan kompetensi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumalasari & Widajantie (2022), Hidayat (2021) dan Hermawati *et al.*, (2022) yang menyatakan antara variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Kurangnya kompetensi yang dimiliki akan menyebabkan karyawan kurang memahami apa yang seharusnya dikerjakan, kesalahan akan terjadi karena karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan benar, dan akan terjadi adanya pemborosan waktu maupun uang.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan semakin produktif. Pelatihan akan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan. Dengan pelatihan akan memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kepada karyawan. Dengan keterampilan yang dimiliki karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan karyawan yang bekerja akan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi, lebih-lebih di era digital teknologi terus berkembang. Pelatihan membantu karyawan memahami dan menguasai alat atau teknologi terbaru yang digunakan dalam pekerjaan, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutjahjo Gandhi *et al.*, (2021), Kurniawan & Sutiyanti, (2021) dan Kosdianti & Sunardi, (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika pelatihan yang diberikan tidak relevan maka Kinerja karyawan juga tidak akan meningkat.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena pengembangan karir berfungsi sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan potensi mereka secara maksimal. Perusahaan yang mendukung karyawan untuk mengembangkan karir akan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, dengan motivasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi. Program pengembangan karir biasanya mencakup pelatihan, mentoring atau pembelajaran yang membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi mereka. Keterampilan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan semakin efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, (2022), Jen & Andani (2021) dan Muna & Isnowati, (2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, motivasi yang rendah dan tidak sesuai dengan tugas kerja, maka untuk memperbaiki itu semua perusahaan perlu memperbaiki lingkungan yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai dengan berbagai macam hal seperti dukungan organisasi kepada karyawan berupa penghargaan atas pencapaian karyawan dan pemberian tugas yang sesuai dengan kompetensi pegawai. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karena dengan pelatihan akan meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Dengan pelatihan artinya perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan menyesuaikan perkembangan teknologi, dimana teknologi berkembang sangat cepat. Maka untuk meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja maka perusahaan memberikan pelatihan karyawan sesuai bidang kerjanya, mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan pelatihan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sangat beralasan pengembangan karir merupakan salah satu motivasi untuk bekerja. Dengan karir yang jelas maka karyawan akan merasakan kesejahteraan dan akan menimbulkan kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Referensi

- Arifin, A. H., & Raza, Hendra, Jumadil Saputra, A. P. (2020). *The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance : A Mediating Role Of Competence*. October.
- Aryadhe, T., Suryani, A., & Sudiksa, I. B. (2018). Pengaruh Sikap Dan Norma Subjektif Terhadap Niat Beli Dan Keputusan Pembelian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1452–1480.
- Asri, Said, M., & Sridamayanti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Journal of Management & Business*, 3(3), 59–64.
- Asyraf, M., & Parella, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mesuji. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 63–72. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1741>
- Atra, D. N. C., Yeti, Y., Rahayu, B., & ... (2022). Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance. *Journal of Innovation* <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/3985>
- Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Ghozali, I. (2018). *Structursal Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Leasr Square*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbiato, F., Perkasa, D. H., Faruq, M. Al, Nina, C., Endah, N., & Wuryandari, R. (2023). The Influence of Recruitment , Training , and Motivation Systems on Employee Performance Bank Mandiri Latumentten Branch West Jakarta. *KnE Social Science*, 2023, 89–103. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13654>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Ruspendi Junaedi, I. W., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 5(2), 2199–2209.
- Herwina, Y. (2022). The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companie. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i1.97>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja..., Latifah Riska Nurjannah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. 8–35.*
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kumalasari, D. R., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Pengendalian Internal dan Partisipasi Masyarsakat terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kebalandono. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1116. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2318>
- Kurniawan, R., & Sutiyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.

- Lubis, I. T., & Shara, Y. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Transparansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(3), 144–153.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22-30.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study *Dinasti International Journal* <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/389>
- Ombui, J. N. W. & 2Kepha. (2021). Effect of Career Development on Employee Performance at the Aga Khan University Hospital. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1(1), 17–24.
- Parashakti, R. D., Febrian, W. D., Tarmizi, A., Satria, E., Perkasa, D. H., & Yuliana, L. (2024). The Role of Green Human Resource Management: Analysis of Organizational Culture, Innovation and Leadership. *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science*, 6(1).
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting* <https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/37>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rahmatia, M. dan D. H. G. (2022). Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 120–135.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Rianti Putri Noviyanti, & Ratnasari Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rini, W., & Nelly, T. (2022a). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

- YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219.
<https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>
- Rini, W., & Nelly, T. (2022b). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 206–219.
<https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>
- Rosinta, R., & Yuliana, L. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44-52.
- Sahid, R., Echad, S., & Maryadi. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong*. 3, 549–563.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164-2176.
- Sudrajat, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kayrawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150–159.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2020a). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Sugiyono. (2020b). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- 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>
- Susandra, S., Sabri, & Nasfi, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. *El-Kahfi | Journal of Islamic Economics*, 2(02), 42–57. <https://doi.org/10.58958/elkahfi.v2i02.58>
- Sutjahjo Gandhi, Ratnasari Sri Langgeng, & Nugrahan Fanny. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(1), 137–148.
- Utara, K., Mulyadi, B., Abdul, K. M., Asih, E. K., & Mulyadibudigmailcom, E. (2022). 3 1,2,3. *11(2)*.

- Widya Wahyuni, N. P. D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dprd Bali). *Jurnal Emas, Vol 3*(No 9), 1–13.
- Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Mempredikasi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2064-2075.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Zamrie, Z., & Chairilisyah, D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Riau). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, XII*(2), 408–424.