

PENGARUH STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PATRIA TAMA PERKASA SEMARANG

Frilia Christien Putri Astuti¹⁾, Listyowati Puji Rahayu²⁾, Hari Purwanto³⁾, Unna Ria Safitri⁴⁾

^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No.405 Boyolali

e-mail : fhelin.axelle@gmail.com¹⁾, listyowatipujirahayu63@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾,
hariharipoer@yahoo.com⁴⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menilai bagaimana strategi pengembangan karir serta gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada performa karyawan di PT Patria Tama Perkasa, Semarang. Penelitian kali ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data lewat pengisian kuesioner. Sampel pada penelitian kali ini terdiri dari 40 pekerja. Analisis yang digunakan adalah analisis multilinear. Secara parsial, variable pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan sebesar $0,056 < 0,05$. Secara parsial, variable kepemimpinan transformasional dengan signifikansi $0,052 > 0,05$ atau artinya tidak berpengaruh. Sedangkan secara simultan variable pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ berfampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,260 (20%) variasi variabel strategi pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional secara simultan mampu menguraikan variabel kinerja karyawan di PT Patria Tama Perkasa.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Strategi Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional.

ABSTRACT

This research aims to investigate how career development strategies and transformational leadership impact the performance of employees at PT Patria Tama Perkasa in Semarang. The study employed a quantitative approach, gathering data through surveys from a sample of 40 employees. Data analysis utilized multiple linear regression. Individually, neither the career development variable ($0.056 < 0.05$) nor the transformational leadership variable ($0.052 > 0.05$) showed a significant effect. However, when considered together, these variables significantly influenced employee performance ($0.005 < 0.05$). The coefficient of determination indicated that 20% (0.260) of the variance in employee performance could be attributed to these variables, while the remaining 80% was due to other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Performance, Career Development Strategy, Transformational Leadership.

1. Pendahuluan

Hubungan yang erat terjalin antara prestasi karyawan dalam suatu lembaga dipengaruhi oleh keberadaan tenaga kerja yang berkualitas. Keberhasilan luar biasa yang ditunjukkan oleh karyawan disebabkan oleh pengelolaan sumber daya manusia keterampilan dan komitmen individu yang tinggi adalah kunci penting dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pentingnya manajemen sangat terasa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia mendukung kemajuan organisasi agar mampu bersaing secara global. Oleh karena itu, diharapkan bahwa kemajuan organisasi dapat dipacu, mengingat kemampuan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada

kinerjanya. Melalui strategi pengembangan karir yang sesuai, karyawan dapat mengalami pertumbuhan yang signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, strategi pengembangan karir yang kurang tepat dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Struktur hierarki dalam sebuah perusahaan mengacu pada susunan atau tata letak tingkat-tingkat otoritas, wewenang, dan tanggung jawab yang mengatur organisasi. Struktur hierarki yang baik membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan, delegasi tugas, penyebaran tanggung jawab yang terorganisir, koordinasi antar tim, dan pelaksanaan strategi bisnis. Setiap level dalam hierarki memiliki peran dan tugas spesifik yang berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan. Dalam perusahaan seperti PT Patria Tama Perkasa, yang bergerak dalam bidang distribusi bahan bakar minyak (BBM), struktur hierarki dirancang untuk mengatur dan memastikan bahwa setiap aspek operasional, mulai dari distribusi hingga penjualan, berjalan dengan efektif dan efisien. Persaingan dalam bisnis BBM semakin kompetitif, dan karena itu, peningkatan kinerja perusahaan sangat dibutuhkan.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Landasan Teori

Menurut Hasibuan (2019) manajemen merupakan praktik mengatur dan mengelola pemanfaatan tenaga kerja dan berbagai sumberdaya lain secara efektif dan efisien guna meraih sasaran tertentu. Afandi (2021) menekankan bahwa manajemen mencakup kerjasama di antara para karyawan untuk meraih sasaran organisasi melalui berbagai fungsinya seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, serta pengawasan. Kegiatan-kegiatan ini mendukung pencapaian target yang sudah ditentukan dengan menerapkan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya secara optimal.

Rivai (2019) mengartikan pengembangan karir sebagai rangkaian upaya untuk meningkatkan keterampilan individu guna mencapai tujuan karier yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya agar berkomitmen pada tujuan organisasi dengan memberikan perhatian pribadi, membangkitkan pemikiran yang inovatif, dan menunjukkan pengaruh yang diharapkan, yang semuanya mendorong karyawan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan efisiensi organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Prestasi kerja menandakan hasil dari pekerjaan yang berkualitas dan jumlah yang berhasil dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugasnya, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2019). Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu pencapaian dan perilaku yang berhasil dilakukan dalam upaya menyelesaikan tanggungjawab dan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu (Kasmir, 2019).

2.2 Penelitian Terdahulu

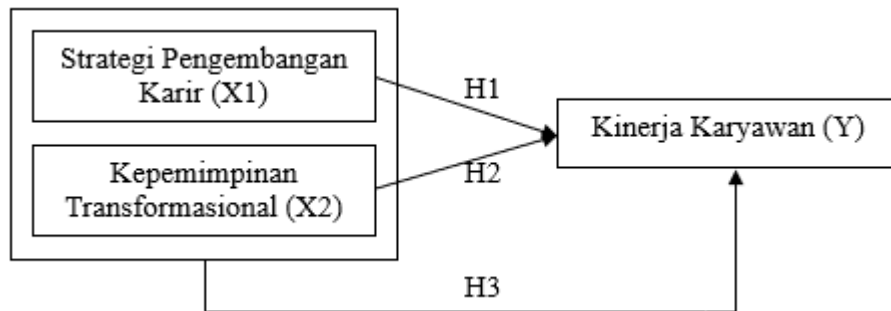
Amelia (2024) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, serta kepemimpinan transformasional pada performa karyawan." Hasil dari riset ini memperlihatkan bahwasannya efikasi diri, pengembangan karir, serta kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang baik serta penting pada performa karyawan.

Noviherni & Novianti (2023) melakukan studi mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, serta budaya organisasi mempengaruhi performa karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Jakarta Selatan. Hasil riset mereka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, serta budaya organisasi berdampak baik serta penting pada performa karyawan.

Penelitian yang dilangsungkankan Putri dan Sentosa (2022) bertajuk "Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT Patria Maritime Lines" menyatakan bahwa performa karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, serta tingkat kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

Variabel Independen = Strategi Pengembangan Karir (X1)
Kepemimpinan Transformasional (X2)
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

- H₁ : Strategi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Tama Perkasa Semarang
- H₂ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Tama Perkasa Semarang
- H₃ : Strategi pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patria Tama Perkasa Semarang

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan positivistik dalam metode penelitian berbasis numerik, dengan melakukan analisis statistik terhadap data yang terhimpun. Data dikumpulkan melalui pengamatan yang cermat, sehingga hasilnya dapat merepresentasikan secara luas (Sugiyono, 2019).

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

Sugiyono (2019) memberi penjelasan bahwa populasi merujuk pada daerah generalisasi yang mencakup objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik yang ditentukan peneliti untuk dianalisa serta ditarik simpulannya. Populasi studi ini yakni 40 karyawan dari PT Patria Tama Perkasa. Sample adalah sebagian dari karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2019). Menurut Sujarweni (2020) ukuran sering digunakan untuk menggambarkan jumlah anggota sampel. Namun, fokus utama pada penelitian ini adalah pada penggunaan sample jenuh, di mana jumlah sampel bisa kurang dari jumlah populasi, setiap individu dalam populasi diikutsertakan dalam analisis.

3.3 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini yaitu di PT Patria Tama Perkasa yang beralamat di Jalan Semarang Indah Blok B 8/12 Semarang, Tlp/Fax (024)-7605968. Pemilihan perusahaan ini berdasarkan pada kesesuaian data yang diperlukan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan.

3.4 Sumber dan Jenis Data

Sumber data di peroleh dari jawaban kuesioner yang diperoleh dari 40 responden. Data Primer adalah jenis data yang diterapkan di penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner (angket) yaitu teknik mengumpulkan data dengan menyertakan daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden. Data primer diartikan sebagai informasi yang didapatkan langsung dari sumber awal (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini, teknik pengukuran dengan skala Likert, yang dipergunakan untuk menilai pandangan, opini, dan persepsi seseorang ataupun sekelompoknya terhadap fenomena social.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel operasional merujuk pada elemen-elemen penelitian seperti konsep, indikator, dan skala pengukuran yang dipergunakan dalam memahami fenomena yang diselidiki di penelitian tersebut. Di studi ini, variabel dependent yang dianalisis yakni kinerja karyawan, yang mengacu pada hasil kerja seorang atau sekelompoknya disebuah perusahaan disesuaikan dengan tugas serta tanggung jawab mereka, demi meraih tujuan perusahaan yang berlaku berdasarkan prinsip moral serta etika. Kinerja karyawan diukur brlandaskan dari kualitas kerja, hasil kerja, tanggung jawab, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan baik. Setiap indikator variabel diukur berdasarkan tanggapan karyawan terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang telah disusun. Pengukuran dilakukan menggunakan skala ordinal, di mana setiap jawaban yang dipilih diberi skor dari 1 hingga 5.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.409	6.088	.300	1.217	.231
1	X1	.391	.198	.305	1.973	.056
	X2	.344	.171		2.005	.052

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Secara umum rumusan analisis regresi dapat dituliskan yakni:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,409 + 0,391X_1 + 0,344X_2 + e$$

Secara umum rumusan analisis regresi dapat dituliskan yakni:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,409 + 0,391X_1 + 0,344X_2 + e$$

Hasil dari persamaan uji analisis regresi linier berganda menyimpulkan yakni:

a. Konstanta $\beta_0 = 7,409$

Nilai konstanta yang dihasilkan ialah 7,409. Artinya, bila variabel strategi pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional nilainya nol, sehingga variabel kinerja karyawan diperkirakan bernilai 7,409.

b. Koefisien $\beta_1 X_1$ (strategi pengembangan karir) = $0,391X_1$

Besarnya nilai koefisien regresi strategi pengembangan karir (X1), ialah 0,391. Artinya variabel (X1), berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Oleh karenanya, bila setiap variabel strategi pengembangan karir 1% naik dan variabel bebas lainnya konstan, maka variabel (Y) meningkat sebesar 0,391 (39,1%).

- c. Koefisien β_{1X2} (kepemimpinan transformasional) = 0,344X2

Besarnya nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X2), ialah 0,344. Berarti, variabel (X2), pengaruhnya positif pada kinerja karyawan (Y). Oleh karenanya, bila setiap variabel kepemimpinan transformasional 1% ditingkatkan dan variabel bebas lainnya konstan, maka variabel (Y) meningkat sebesar 0,344 (34,4%).

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.409	6.088	.300	1.217	.231
1 X1	.391	.198	.305	1.973	.056
X2	.344	.171		2.005	.052

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan tabel 3, sehingga hasil uji t yaitu:

- 1) Strategi Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan
Berlandaskan tabel 3 menampilkan bahwa variabel X1 t hitung nya bernilai 1,973 serta signifikansi 0,056. Kondisi ini menampilkan bahwa variabel X1 berdampak signifikan terhadap variabel terikat Y dengan signifikansinya 0.05. Oleh karenanya, hipotesis pertama untuk variabel promosi dapat dikatakan menolak H0 dan menerima H1.
- 2) Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan
Berlandaskan tabel 3 menampilkan bahwa variabel X2 t hitung nya bernilai 2,005 serta signifikansi 0,052. Kondisi ini menampilkan bahwa variabel X2 berdampak signifikan terhadap variabel terikat Y dengan signifikansinya 0.05. Oleh karenanya, hipotesis pertama untuk variabel promosi dapat dikatakan menolak H0 dan menerima H2.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.303	2	93.152		
1 Residual	567.672	37	15.342	6.071	.005
Total	753.975	39			

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

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari Tabel 2, terlihat bahwa nilai F hitung mencapai 6,071 dengan nilai signifikansi 0,005. Hasil ini memperlihatkan bahwasannya semua faktor yang tidak tergantung, termasuk kepemimpinan transformasional dan strategi pengembangan karir, mempunyai dampak selaras pada performa karyawan. Dengan demikian, model ini dianggap sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.206	391.695

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan tabel 4 hasil dari perhitungan regresi menampilkan nilai R^2 memakai *Adjusted R Square* ialah 0,206 (20%). Artinya, bahwa 0,206 (20%) variasi variabel strategi pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional secara simultan mampu menguraikan variabel kinerja karyawan. Adapun sisanya 80% diuraikan variabel lain yang tidak dipakai peneliti.

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Strategi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan output uji hipotesis bahwasanya terdapatnya pengaruh positif serta signifikan di variabel strategi pengembangan karir pada performa karyawan. Kondisi ini dikemukakan berdasar pada hasil uji t sebesar 1,973 dengan signifikansi $0,056 < 0,05$ atau artinya (H1) diterima. Hasil positif tersebut menampilkan bahwa setiap peningkatan strategi pengembangan karir akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Patria Tama Perkasa. Strategi pengembangan karir berperan penting guna meningkatkan kinerja karyawan dan membantu memotivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan, peningkatan kompetensi, dan kemajuan karir yang jelas, karyawan merasa dihargai dan memiliki visi jangka panjang yang jelas dalam perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan yang berkontribusi secara positif terhadap stabilitas tenaga kerja. Selain itu, strategi pengembangan karir juga memberikan manfaat langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja individu. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keahlian mereka cenderung lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasional, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi serta produktivitas baik. Strategi pengembangan karir dapat mendukung organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang fokus pada pembelajaran dan inovasi. Ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier mereka, mereka lebih cenderung untuk menyumbangkan solusi inovatif, meningkatkan proses organisasi, dan mengusulkan ide-ide baru. Ini membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, serta menjaga keunggulan kompetitif di industri yang sangat kompetitif. Oleh karenanya, strategi pengembangan karir bukan hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis jangka panjang perusahaan. Maka dari itu, hasil positif dari studi ini menampilkan bahwasanya investasi dalam strategi pengembangan karir dapat memberikan keuntungan yang berkelanjutan bagi PT. Patria Tama Perkasa, baik dalam hal peningkatan kinerja karyawan maupun guna memperkuat posisi perusahaan di pasar.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis, variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang penting pada performa karyawan. Nilai uji t yang menunjukkan hal ini adalah 2,005, dengan signifikansi $0,052 < 0,05$, yang menunjukkan bahwasannya hipotesis (H2) dapat diterima. Hasil positif tersebut menampilkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Patria Tama Perkasa. Kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi yang dinamis dan inspiratif. Model kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target dan tugas-tugas operasional, tetapi juga menanamkan visi nyata serta menginspirasi karyawan guna mencapai potensi maksimal mereka. Dengan memberikan

arah yang kuat dan tujuan yang bermakna, pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Berikutnya, kepemimpinan transformasional mempromosikan komunikasi yang terbuka dan melibatkan peran aktif karyawan terkait pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan perbaikan berkelanjutan. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan efektivitas kerja bersama. Oleh karenanya, hasil temuan yang didapatkan peneliti berkontribusi positif terkait pentingnya peranan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini ialah pentingnya organisasi untuk mengembangkan dan mendorong praktik kepemimpinan transformasional yang efektif, sebagai strategi guna mengoptimalkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan performa keseluruhan PT. Patria Tama Perkasa di masa depan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan riset dan pembahasan yang sudah dilaksanakan perihal Pengaruh Strategi Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Tama Perkasa di Semarang maka bisa diambil konklusi yaitu:

- a. Berlandaskan temuan uji t pada variabel Strategi pengembangan karir secara parsial berefek secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT Patria Tama Perkasa di Semarang .
- b. Dari hasil analisis uji t, didapati bahwasannya variabel Kepemimpinan Transformasional tak berdampak secara signifikan pada performa karyawan di PT Patria Tama Perkasa, Semarang.
- c. Berdasarkan hasil uji F pada variabel Strategi pengembangan karir dan Kepemimpinan Transformasional lewat simultan berefek signifikan pada Kinerja Karyawan PT Patria Tama Perkasa di Semarang.

5.2 Keterbatasan

Pada riset ini terdapat sejumlah keterbatasan yakni:

- a. Ukuran sampel hanya memuat 40 responden, yang tidak cukup untuk mendeskripsikan kondisi sebenarnya secara akurat.
- b. Selama prosedur pengumpulan data dengan memanfaatkan angket, sejumlah responden memperlihatkan kurangnya keterusterangan dalam mengungkapkan pandangan yang sebenarnya. Ini diakibatkan oleh adanya disparitas kriteria pemahaman dan integritas dalam pengisian angket.

5.3 Saran

Berlandaskan temuan analisis dari konklusi tersebut, bisa diajukan sejumlah saran yakni:

- a. Dengan nilai koefisien determinasi yang masih rendah, disarankan oleh penulis untuk penelitian dimasa mendatang, baik di perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah, untuk mempertimbangkan penambahan variabel yang lain yang dapat meningkatkan nilai koefisien determinasi.
- b. Kedepannya, diharapkan peneliti mempunyai kapasitas untuk menyempurnakan indikator-indikator tersebut agar mendapatkan temuan yang lebih akurat dan memperluas cakupan risetnya, terutama pada perusahaan-perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Karanganyar agar lebih banyak data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Zanafa Publishing
- [2] Amelia, A, Cahyono, Nurchayati & Suparjo. (2024). *Dampak Self Efficacy, Career Development, dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 7 (1), 458-471. <https://doi.org/>
- [3] Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [5] Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- [6] mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Pardede, S.C, Purnomo, R & Noviyanti, M (2023). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan BPS Se- Sumatera Utara*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen 10 (1), 65-73. <https://doi.org/10.36987/ecobi>. V 10i1.3604
- [8] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Robbins, S.P.,& Judge, T.A (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- [10] Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- [11] Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru
- [12] Yukl, G. (2018). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Permata Puri Media