

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING AND
CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF ASN
EMPLOYEES OF THE AMBON CITY TRANSPORTATION OFFICE***

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN
DINAS PERHUBUNGAN KOTA AMBON**

Fenska Angkasa¹, Novaline Lewaherilla², Ferdy Leuhery³

^{1,2,3}Magister Manajemen Universitas Pattimura

Email: ferdyleuhery12@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of competency, training and career development on the performance of ASN employees of the Ambon City Transportation Service. The data collection method is by distributing questionnaires to ASN employees of the Ambon City Transportation Service. The population of this study was 53 employees, while the sample used a saturated sample, where the entire population was used as the research sample, namely 53 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 29. The results of the research which were tested partially show that competency has a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on the performance of ASN employees Ambon City Transportation Department.

Keywords : *Competency, Training, Career Development, Employee Performances*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Populasi penelitian ini adalah 53 pegawai, sedangkan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 53 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 29. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi perhatian bagi setiap organisasi pemerintahan. Peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia harus terus dilakukan oleh organisasi pemerintahan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sebab sumber daya manusia menjadi salah satu faktor mampu atau tidaknya organisasi tersebut untuk berkembang (Siagian, 2018).

Salah satu yang harus diperhatikan organisasi pemerintah pada pegawainya adalah Kinerja pekerjaan pegawai, Kinerja pekerjaan merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Kinerja pekerjaan pegawai sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan. Jika kinerja pekerjaan pegawai rendah di tempat Ia bekerja berarti kemungkinan motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat menjadi berkurang (Firmansyah, dkk 2022).

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah, merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam peningkatan Kinerja pegawai yang dapat diartikan sebagai prestasi kinerja dari karyawan itu sendiri untuk kurun waktu yang telah ditentukan berdasarkan peluang-peluang seperti standar, tujuan, sasaran dan kinerja yang sudah ditetapkan serta disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya. Kinerja sendiri merupakan salah satu tahapan yang penting dalam mencapai target dari suatu organisasi (Rivai dkk, 2016).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki

substansi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang professional dalam bidang pekerjaan tersebut (Farah dan Sukisno, 2023).

Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Intan dkk, 2023).

Adanya kesenjangan antara kompetensi pegawai dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan (Marwansyah, 2016).

Dengan adanya kompetensi yang ada dalam setiap pegawai dapat membantu pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kompetensi memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan memperluas kemampuan yang dimiliki. Dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab setiap karyawan apabila dilakukan setiap hari dan terus menerus akan memberikan keterampilan, kecepatan dan ketepatan yang lebih baik (Zarvedi et al dalam Zaurah dkk, 2023).

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir

masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak organisasi bisa mengembangkan diri secara optimal. Menurut Widodo (2015). Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Tidak sepenuhnya bahwa karir pegawai akan sesuai dengan jalur karir tersebut, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu pegawai dan seberapa besar kompetisi akan menyeleksi pegawai yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun juga program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap organisasi.

Kompetensi

Magfiroh (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Indikator Kompetensi

- a) Motif
- b) Sifat
- c) Konsep Diri
- d) Pengetahuan
- e) Ketrampilan

Pelatihan

NurSaumi, dkk (2022) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan

pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini

Indikator Pelatihan

- a) Instruktur
- b) Peserta Pelatihan
- c) Metode
- d) Materi
- e) Tujuan Pelatihan

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu (NurSaumi, dkk 2022).

Menurut Widodo (2015) bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada pencarian, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang.

Indikator Pengembangan Karir

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir
- b) Kepedulian para atasan langsung
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d) Adanya minat untuk dipromosikan
- e) Tingkat kepuasan

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Widodo (dalam Priansa, 2023) adalah merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan., kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

Indikator Kinerja

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Tanggung Jawab
- d) Kerja Sama

e) Inisiatif

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menurut Arikunto (2016), adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan antar variabel-variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset.

Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan pada pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi dalam Bahri (2018)). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Ambon yang berjumlah 53 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi dalam Sugiyono (2017)). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sampel penelitian sebanyak 53 orang pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Studi Pustaka

Mempelajari literatur-literatur yang terdahulu mengenai penelitian ini dan menjadikannya sebagai sumber rujukan atau pustaka.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas, yang artinya variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel independen adalah Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3)

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat, yang berarti variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dikemukakan oleh Ghazali (2016)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi *software* IBM SPSS.29

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel

bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*) (Sigiyon, 2017).

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon, secara parsial dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Signifikan Parameter Individual/Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat

kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan, atau sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), Pengembangan Karir (X_3), terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients(B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant	2.405			
Kompetensi (X1)	0.469	8.722	0.000	Signifikan
Pelatihan (X2)	0.305	6.620	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir (X3)	0.587	9.644	0.000	Signifikan
R	0.932			
R Square	0.856			
Adjusted R Square	0.926			
F hitung	89.030			
Sign. F	0.000			

Sumber : data (diolah) Tahun 2024

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program IBM SPSS 29 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.469X_1 + 0.305X_2 + 0.587X_3 + e$

Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Di duga terdapat pengaruh positif antara Kompetensi secara partial terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon	$t_{hitung} = 8.722$ $t_{tabel} = 1.675$ $Sig = 0.000$	(H1 diterima)

2.	Di duga terdapat pengaruh positif antara pelatihan secara partial terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon	t hitung = 6.620 t tabel = 1.675 Sig = 0.000	(H2 diterima)
3.	Di duga terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karie secara partial terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon	t hitung = 9.644 t tabel = 1.675 Sig = 0.000	(H3 diterima)

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon

Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8,722 Nilai ini lebih besar dari t tabel (8,722 > 1.675). Selain itu nilai Sig 0.000 < 0.05 Berdasarkan hasil uji statistic Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Jadi dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatkan Kompetensi, maka kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon akan meningkat

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Kasmaniar dkk (2023) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon

Berdasarkan hasil uji statistic Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6.620 Nilai ini lebih besar dari t tabel (6.620 > 1.675). Selain itu nilai Sig 0.000 < 0.05 Berdasarkan hasil uji statistik

pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Dapat dijelaskan bahwa bila Pelatihan ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Bahwa dengan memiliki meningkatkan pelatihan berdasarkan tujuan penelitian, maka akan meningkatkan kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Penelitian ini uga sejalan dengan penelitian Saing (2018) yang berjudul pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan dilaksanakan pada 90 pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode purposive sampling. Hasil penelitian menjelaskan bahwa analisa korelasi ganda, analisa rentang kriteria, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah: Mutasi dan pelatihan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 9.644 Nilai ini lebih besar dari t tabel (9.644 > 1.675). Selain itu nilai Sig 0.000 < 0.05 Berdasarkan

hasil uji statistik Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Dapat dijelaskan bahwa bila Pengembangan Karir ditingkatkan secara baik dan benar maka kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon akan meningkat. bahwa dengan perlakuan yang adil dalam berkarir akan meningkatkan kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Praseetya (2023) dengan judul pengaruh semangat kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Surabaya Sampel pada penelitian ini adalah para Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya Surabaya yaitu sebanyak 100 pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory (penjelasan) yaitu apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Analisis data dengan menggunakan uji F dan uji t. Kesimpulan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan pengembangan karir baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

PENUTUP

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon, Kompetensi yang ditingkatkan dan dilakukan dengan baik akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon

2. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Pelatihan yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.
3. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. Pengembangan Karir yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Andi: Yogyakarta
- Farah, A., Sukisno S.R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* 15(1), 34-43.
- Firmansyah, Gusti, & Anshori. (2022). Analisa Pengaruh Shift Kerja , Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan. 5(1), 33-38.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan, H., Haedar., Sari R.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1761-1771.
- Maghfiroh. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Tegal. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(1), 1–6
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi dua). Bandung: CV Alfabeta
- NurSaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 1328–1335.
- Priansa, D. J. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, L. &. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora*, 6(1), 1–6
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Zaurah, U., Irina P., Abdulrahim, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education* 1(1), 36-44.