
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KOMPENSASI, ANALISIS JABATAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DUKUH KOTA PEKALONGAN

Fahad¹ Siti Nurhayati²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

fahadabdurrohim@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Januari 2025

Received in revised form: 24 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords:

*compensation, job analysis, career
development, employee performance*

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the effect of Compensation, Job Analysis, Career Development on Employee Performance at Puskesmas Dukuh Pekalongan City using a purposive sampling technique. The number of samples is 35 employee. Data analysis technique used SPSS 20. The result of the study show that 1) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, 2) Job Analysis has insignificant positive effect on Employee Performance, 3) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance. The purpose of this study is to analyze and examine the influence of compensation, job analysis, and career development on employee performance at the Dukuh Public Health Center (Puskesmas Dukuh) in Pekalongan City. This research was conducted to obtain data by gathering information from the employees involved. The study uses primary data, collected through interviews and questionnaires, with a Likert scale used for measurement. The data analysis technique applied is multiple linear regression, using SPSS software for analysis. The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, job analysis has a positive but not significant effect, and career development has a positive and significant effect on employee performance. The novelty of this research lies in its specific focus on the Dukuh Public Health Center in Pekalongan City

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling berperan penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (Muhardono et al., 2022). Berfungsinya sumber daya lain dalam organisasi seperti keuangan, material, dan informasi sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya, oleh karena itu pegawai harus dikelola dengan baik untuk mendapatkan kinerja yang optimal (Zahro, 2023). Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu cara untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Bagi organisasi atau bisnis, kinerja pegawai merupakan komponen yang penting. Kinerja merupakan perwujudan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu indikator keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja. Dalam menilai kinerja seorang manajer atau pegawai, diperlukan standar pengukuran yang diperlukan untuk memastikan apakah kinerja pekerja sesuai dengan tujuan yang diantisipasi untuk menentukan tingkat penyimpangan kinerja dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan hasil yang diharapkan (Arif et al., 2020).

Kompensasi merupakan salah satu faktor diantara beberapa faktor diatas yang menarik untuk diteliti kembali terkait pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Ketika kompensasi diberikan berdasarkan prinsip keadilan yang sesuai dengan kontribusi pegawai, organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankan mereka, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga produktivitas terus meningkat. Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Chusminah et al., 2021).

Faktor berikutnya yang menarik untuk diteliti adalah analisis jabatan. Kebutuhan pekerjaan dan personil harus diidentifikasi dan dianalisis secara sistematis melalui analisis jabatan agar sumber daya manusia yang dipilih untuk pekerjaan tersebut dapat melaksanakannya dengan baik. Perusahaan dapat membuat spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan dengan menggunakan hasil analisis jabatan untuk memastikan kualitas yang harus dimiliki oleh kandidat potensial untuk mengisi suatu posisi dimana tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban seorang pegawai tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Sementara itu, spesifikasi pekerjaan merinci kualifikasi, terutama yang berkaitan dengan kemampuan pribadi, dan siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut (Sativa et al., 2022).

Pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuannya dan kemampuan mereka melalui pengembangan karir yang dapat membantu mereka dalam memahami peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pengembangan karir merupakan salah satu program manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyempurnakan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja pegawai agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi, dimana prospek seorang pegawai untuk mendapatkan posisi yang diinginkannya dipengaruhi oleh adanya peningkatan kinerja (Setiyaningrum, 2019).

Disisi lain, permasalahan terkait kinerja pegawai juga dapat terjadi di berbagai bidang lembaga pemerintahan, salah satunya yaitu dibidang kesehatan. Salah satu organisasi kesehatan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok (Dinata, 2018). Beberapa permasalahan terjadi dapat terjadi karena beberapa faktor,

seperti yang terjadi pada Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan. Fenomena yang terjadi di Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan adalah belum optimalnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya klasifikasi seperti spesifikasi jabatan serta deskripsi jabatan sehingga eksekusi dalam praktiknya kurang optimal. Berkaitan dengan kompensasi, kinerja pegawai yang belum optimal juga dapat disebabkan karena kompensasi yang kurang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan pegawai. Selanjutnya terkait pengembangan karir, Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan masih perlu untuk terus melakukan pengembangan karir seperti pelatihan agar menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan mempertahankan eksistensinya sebagai sumber daya manusia didalamnya.

Selain adanya fenomena bisnis, ternyata masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, analisis jabatan, dan pengembangan karir terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel *research gap* di bawah ini.

Tabel 1.1 *Research Gap*

No	Research	Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	(Arsyad & Nawatmi, 2022)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		(Handoko et al., 2022)	
		(Arismunandar & Khair, 2020)	
		(Sebastian & Andani, 2020)	Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai	(Arismunandar & Khair, 2020)	Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
		(Sutarto, 2022)	
		(Alfansyah et al., 2023)	
		(Rusly et al., 2022)	Analisis jabatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	(Wahyudi et al., 2021)	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
		(Putri et al., 2022)	
		(Setiyaningrum, 2019)	Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
		(Larasati et al., 2021)	

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kinerja pegawai mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu penilaian kinerja, hal tersebut dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan pegawainya (Mutmainnah et al., 2022). Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kondisi fisik, kebijakan organisasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Motivasi menjadi salah satu elemen penting, di mana pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat dan dedikasi lebih tinggi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti hubungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, dan fasilitas pendukung, turut memainkan peran penting dalam mendukung kinerja optimal.

Kompensasi mencakup semua jenis penghasilan, baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan tenaga kerjanya. Semakin menarik kompensasi yang ditawarkan, semakin besar motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka (Handoko et al., 2022).

Analisis jabatan adalah pendekatan terstruktur yang mengidentifikasi dan memeriksa persyaratan yang diperlukan untuk sebuah pekerjaan, serta personel yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan efektif. Berdasarkan hasil analisis jabatan, organisasi dapat menentukan karakteristik yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah posisi (Sativa et al., 2022).

Pengembangan karir mengacu pada pertumbuhan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan tujuan karir mereka, serta upaya dari departemen sumber daya manusia untuk menyelaraskan rencana kerja dengan struktur organisasi dan jenjang karir (Ardana, 2012). Pengembangan karir melibatkan aktivitas yang bertujuan membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, sehingga baik organisasi maupun karyawan dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal (Mangkunegara, 2011). Perencanaan karir individu diwujudkan melalui serangkaian aktivitas pengembangan diri yang sering disebut sebagai pengembangan karir (Larasati et al., 2021).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kompensasi memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Penelitian (Arsyad & Nawatmi, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perusahaan yang memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang terbaik. Selain itu, penelitian (Handoko et al., 2022) dan (Arismunandar & Khair, 2020) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik suatu organisasi dalam memberikan kompensasi maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian (Yuniarto, 2022) juga telah memberikan bukti bahwa analisis jabatan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Pegawai yang memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai akan membuat pegawai merasa senang dan betah dalam bekerja. Selain itu, kelengkapan fasilitas yang mendukung di setiap jabatan akan menunjang kelancaran pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian (Sutarto, 2022) dan (Arismunandar & Khair, 2020) yang juga menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai telah ditunjukkan oleh beberapa penelitian. Penelitian (Arismunandar & Khair, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir yang terstruktur akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan jabatan di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, diantaranya (Wahyudi et al., 2021), (Putri et al., 2022), dan (Anggreni & Dewi, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

DATA DAN METODELOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh keterkaitan antara variabel (Nurhayati, 2019). Penelitian ini meneliti pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi, Analisis Jabatan, dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian sebanyak 62 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange*, *Perceived Organizational Support*, dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan. Hasil dari penelitian telah dianalisis dan selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya H1 diterima. Dengan pemberian kompensasi yang memadai dan disertai dengan kesesuaian terhadap pangkat maupun tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan baik karena kebutuhan pegawai merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi (Arsyad & Nawatmi, 2022). Beberapa penelitian

juga telah membuktikan bahwa kompensasi memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai. Penelitian (Arsyad & Nawatmi, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (Handoko et al., 2022) dan (Arismunandar & Khair, 2020) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik suatu organisasi dalam memberikan kompensasi maka akan semakin baik juga kinerja pegawainya.

2. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien analisis jabatan sebesar 0.056 dengan nilai signifikansi sebesar $0.426 > 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya analisis jabatan memiliki dampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai namun karena pengaruhnya *tidak signifikan*, maka pengaruh ini tidak cukup kuat atau tidak cukup besar untuk dianggap benar-benar memengaruhi kinerja pegawai. Analisis jabatan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga memberi dampak positif. Namun, dapat menjadi tidak terlalu berpengaruh pada kinerja pegawai karena hanya menjelaskan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa langsung membantu pegawai meningkatkan cara mereka bekerja. Jika hasil analisis ini tidak digunakan untuk pelatihan, pembagian tugas, atau penilaian kinerja, maka pegawai tidak akan merasakan manfaatnya. Selain itu, jika analisis jabatan dibuat dengan baik, namun tidak relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari atau tidak diperbarui sesuai perubahan, pengaruhnya terhadap kinerja akan sangat kecil. Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, seperti ditunjukkan pada penelitian (Rusly et al., 2022) serta penelitian (Selan et al., 2023) yang membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya analisis memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak terlalu kuat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya didapatkan hasil bahwa nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0.241 dengan nilai signifikansi sebesar $0.028 < 0.05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang ingin keberhasilan dalam mencapai tujuannya harus menciptakan kinerja yang baik, maka penerapan sebuah pengembangan karir yang positif merupakan hal yang penting karena manfaatnya dapat memberikan penambahan wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya yang nantinya dapat berpengaruh kepada kinerjanya (Larasati et al., 2021). Pengembangan karir membantu pegawai menghadapi perubahan dalam teknologi, kebijakan, dan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang mampu beradaptasi lebih cepat cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Akibatnya, kualitas hidup kerja yang lebih baik akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik (Santika & Dewi, 2023).

Hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga telah ditunjukkan oleh beberapa penelitian. Penelitian (Arismunandar & Khair, 2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama, diantaranya (Wahyudi et al., 2021), (Putri et al., 2022), dan (Anggreni & Dewi, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan atau dengan kata lain H1 diterima.
2. Variabel analisis jabatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan atau dengan kata lain H2 ditolak.
3. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan atau dengan kata lain H3 diterima.

REKOMENDASI

Saran bagi perusahaan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian yaitu Puskesmas Dukuh Kota Pekalongan untuk mempertahankan kinerja pegawainya dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta selalu memberikan kesempatan bagi pagawainya untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerja mereka dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperluas objek penelitian serta menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti pada penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, *self efficacy*, *job pursuit intention*, dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyah, Dian Herdiana, & Sudirah. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 6(3), 1101–1110. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.243>
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 12(4), 325–345.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2020). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(1), 263–276. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Arsyad, R., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulsel Cabang Makassar. *Journal Of Management & Bisnis*, 5(2), 172–181. Diambil dari

- [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/8939/1/sudardi-1418-1-13-sudar-8%201-2.pdf)
Chusminah, S., Sugiyah, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Ramayan TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.*, 5(2), 298–306. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2>
- Dinata, A. (2018). Pendampingan Penyusunan DRD Pembangunan Puskesmas Kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam. *Ngabdimas*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.36050/ngabdimas.v1i1.89>
- Handoko, N. T. P., Susbiyani, A., & Putu, M. N. nyoman. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 14(1), 181–190. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–793. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan ke). Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhardono, A., Chalimah, C., Diazwara, M., & Mar'ah, M. (2022). Peran Kemampuan Pengguna Teknologi Informasi Menuju Transformasi Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 81. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.1544>
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 121–128.
- Putri, R. F. B., Ambarsari, F., & Novianty, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. MNC Sky Vision Bandung. *Jurnal Bisnismen : Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 34–39. <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v3i3.62>
- Rusly, R. G., Firman, A., & Dandu, S. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur. *MANUSAGRE*, 2(1), 244–253.
- Santika, S. L. D. A., & Dewi, A. A. S. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03), 518–526. Diambil dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 596–606. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010>
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Selan, A. R. Y., Niha, S. S., Kaluge, A. H., Langoday, T. O., & Man, S. (2023). Pengaruh Uraian Jabatan, Spesifikasi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kupang. *Edunomika*, 08(01), 1–16.
- Setiyaningrum, A. C. (2019). Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831. Diambil dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/29288/26824>

- Sutarto, B. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional). *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 983–988.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.531>
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 1–9.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>
- Yuniharto, R. (2022). Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1), 66–79. Diambil dari <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Zahro. (2023). Analysis of Factors Affecting Minimarket Employee Performance (Case Study of Indomaret in Pemalang Regency). *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(4), 220–224. Diambil dari <https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/265>