

Nomor Daftar: 007/Adpend-Skripsi/PK.03.08/2023

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Disusun oleh:

Viyandri Nur Dzakkii
1904607

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

Viyandri Nur Dzakkii

NIM. 1904607

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

©Viyandri Nur Dzakkii

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotocopy, atau cara lainnya tanpa izin penulis.

HALAMAN PENGESAHAN

VIYANDRI NUR DZAKKII

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. Suryadi, M.Pd.

NIP. 19680729 199802 1 001

Pembimbing II



Dr. Yayah Rahyasih, M.Pd.

NIP. 19601231 198603 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Sururi, M.Pd.

NIP. 19701109 199802 1 001

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

*Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.*

Bandung, 24 Juni 2023



Viyandri Nur Dzakkii

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan total sampel berjumlah 57 pegawai dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini telah dilakukannya beberapa analisis data, dimulai dari perhitungan kecenderungan umum dengan menggunakan metode *Weight Means Score* (WMS), kemudian dilakukannya uji koefisien korelasi dari kedua variabel dengan hasil sebesar 0,667 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi antara pengembangan karier dan kinerja pegawai. Selanjutnya, melakukan uji koefisien signifikansi dengan hasil yang diperoleh sebesar $6,638 > 0,266$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Kemudian uji koefisien determinasi dengan hasil sebesar 18,92%, yang artinya pengembangan karier memiliki pengaruh sebesar 18,92% terhadap kinerja pegawai. Lalu dilakukannya uji regresi linier sederhana dengan hasil sebesar $\hat{Y} = 36,527 + 0,667 X$, yang artinya jika pada variabel X (pengembangan karier) memiliki nilai 0 dan jika terjadi perubahan pada variabel X sebesar 1%, maka akan terjadi perubahan juga pada nilai variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,667.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development on the performance of civil servants. This study used a research design with descriptive research methods with a quantitative approach with a total sample of 57 employees and the data collection technique in this study was by distributing questionnaires and interviews. In this study several data analyses were carried out, starting from calculating general trends using the Weight Means Score (WMS) method, then testing the correlation coefficient of the two variables with a result of 0.667, which means that there is a relationship or correlation between career development and employee performance. Furthermore, testing the significance coefficient with the results obtained was $6.638 > 0.266$, which means that there is a significant influence between the two variables studied. Then test the coefficient of determination with a result of 18.92%, which means that career development has an influence of 18.92% on employee performance. Then a simple linear regression test was carried out with a result of $\hat{Y} = 36.527 + 0.667 X$, which means that if variable X (career development) has a value of 0 and if there is a change in variable X by 1%, there will also be a change in the value of variable Y. (employee performance) of 0.667

Key Word: Career Development, Performance, Employee

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat kepada hamba-Nya. Sholawat serta salam tak lupa kita panjatkan kepada Nabi besar Nabi Muhammad SAW. Tak lupa kepada para keluarganya, kepada para sahabatnya, kepada para tabiin & tabiat, kepada kita selaku umatnya hingga akhir zaman nanti, aamiin ya robbal alamin.

Ucapan syukur penulis ucapkan karena dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan tepat waktu. Proposal skripsi ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Walaupun berbagai hambatan datang bertubi-tubi, tetapi dapat dihindari oleh penulis sehingga dapat terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan sehingga perlu untuk diperbaiki dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, segala kritik maupun saran yang dapat membangun penelitian ini sangat dibutuhkan demi perbaikan untuk ke depannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Bandung, Februari 2023

Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Proposal skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik jikalau tanpa adanya dukungan dan bantuan serta bimbingan dari pihak-pihak yang terlibat. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proposal ini, adapun pihak-pihaknya ialah sebagai berikut:

1. Pertama dan yang utama yaitu Allah SWT, karena tanpa hidayah dan ridhonya, maka proposal ini takkan tersusun.
2. Kedua orang tua yang telah membantu, mendukung, dan membimbing dari masih bayi hingga saat ini. Terutama ibu saya yang telah di Surga Allah SWT, semoga ibu bisa melihatku lulus yah dari surga, semoga ibu senang, bangga, dan tersenyum saat wisudaku nanti.
3. Bapak Dr. Suryadi, & Ibu Dr. Hj. Yayah Rahyasih, M.Pd., sebagai dosen pembimbing penyusun yang telah membantu membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan terkait proposal skripsi ini.
4. Bapak Dr. Cepi Triatna, M.Pd. sebagai dosen pengampu mata kuliah Karya Tulis Ilmiah yang telah memberikan arahan untuk menyusun proposal skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu kepada kita selaku mahasiswa sehingga kita mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat.
6. Seorang wanita bernama Rifa Istiqomah Athiatullah yang selalu membantu, selalu kebersamai langkah maupun laku saya.
7. Teman-teman angkatan 2019 yang telah kebersamai dan mendukung.
8. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terutama Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan yang telah menerima saya untuk melakukan penelitian di instansi tersebut dan telah memberikan pengalaman yang berwarna dan sangat berarti bagi penyusun.

Penulis menyadari bahwasanya laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kami mohon kritik dan sarannya dari para pembaca sebagai masukan untuk laporan selanjutnya agar lebih baik.

Bandung, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang.....	15
1.2 Batasan Masalah & Rumusan Masalah	20
1.2.1 Batasan Masalah	20
1.2.2 Rumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.3.1 Tujuan Umum.....	21
1.3.2 Tujuan Khusus	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.4.1 Manfaat secara praktis	21
1.4.2 Manfaat secara teoritis.....	22
1.5 Hipotesis Penelitian	22
1.6 Struktur Organisasi	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
2.1 Ruang Lingkup Ilmu Administrasi Pendidikan	25
2.2 Konsep Dasar Pengembangan Karier	27
2.2.1 Pengertian Pengembangan.....	27
2.2.2 Pengertian Karier	28
2.2.3 Pengertian Pengembangan Karier	29
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karier	31

2.2.5 Indikator Pengembangan Karier	31
2.2.6 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karier	33
2.2.7 Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil.....	35
2.3 Konsep Kinerja Pegawai	36
2.3.1 Pengertian Kinerja	36
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.3.3 Indikator Kinerja.....	40
2.3.4 Penilaian Kinerja	42
2.3.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	44
2.4 Penelitian Terdahulu	46
2.5 Kerangka Pikir Penelitian	49
2.6 Definisi Konseptual dan Operasional	50
2.6.1 Defini Konseptual.....	50
2.6.2 Definisi Operasional	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Metode Penelitian	52
3.2 Pendekatan Penelitian.....	53
3.3 Partisipan dan Lokasi Penelitian.....	53
3.3.1 Partisipan	53
3.3.2 Lokasi Penelitian	54
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel Penelitian	55
3.4.3 Teknik Sampling.....	56
3.5 Instrumen Penelitian	57
3.5.1 Kisi-Kisi Penelitian.....	59
3.5.2 Alat Pengumpulan Data.....	63
3.5.3 Uji Instrumen Penelitian	64
3.5.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	64
3.5.3.2 Uji Reabilitas Instrumen	68
3.6 Prosedur Pengolahan Data.....	69
3.6.1 Tahap Persiapan.....	69
3.6.2 Tahap Pelaksanaan	70

3.6.3 Tahap Akhir	71
3.7 Analisis Data.....	71
3.7.1 Seleksi Data	71
3.7.2 Klasifikasi Data	72
3.8 Teknik Pengolahan Data.....	73
3.8.1 Menghitung Kecenderungan	73
3.8.2 Mengubah Data Ordinal Menjadi Data Interval	74
3.8.3 Uji Normalitas Distribusi Data	75
3.8.4 Uji Linieritas.....	77
3.8.5 Uji Hipotesis Penelitian	78
3.8.5.1 Uji Koefisien Korelasi.....	78
3.8.5.2 Uji Signifikansi Korelasi.....	80
3.8.5.3 Uji Koefisien Determinasi.....	81
3.8.5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	82
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	84
4.1 Kondisi Pengembangan Karier.....	84
4.2 Kondisi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	85
4.3 Temuan Penelitian	87
4.3.1 Penyajian Hasil Pengolahan Data.....	87
4.3.1.1 Hasil Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (Weight Meant Score)	87
4.3.1.2 Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku	97
4.3.2 Uji Prasyarat	98
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	98
4.3.2.2 Uji Linieritas	99
4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	100
4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi	100
4.3.3.2 Uji Signifikansi Korelasi.....	101
4.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi.....	102
4.3.3.4 Analisis Regresi	103
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.4.1 Kondisi Pengembangan Karier.....	105
4.4.2 Deskripsi Kinerja Pegawai	107

4.4.3 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai .	108
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	111
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Implikasi	112
5.3 Rekomendasi	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Sasaran Kinerja Pegawai per 2022.....	19
Tabel 1. 3	Variabel Y Kinerja Pegawai	23
Tabel 1. 2	Variabel X Pengembangan Karier	23
Tabel 2. 1	Penelitian terdahulu.....	46
Tabel 3. 1	Populasi Penelitian.....	55
Tabel 3. 2	Perhitungan Ukuran Sampel Proporsional.....	57
Tabel 3. 3	Kriteria Skor Alternatif Jawaban Variabel X & Variabel Y	57
Tabel 3. 4	Kisi-Kisi Penelitian	59
Tabel 3. 5	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	66
Tabel 3. 6	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	67
Tabel 3. 7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Pengembangan Karier).....	68
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	69
Tabel 3. 9	Rekapitulasi Jumlah Kuesioner Tersebar.....	72
Tabel 3. 10	Skala Penafsiran rata-rata skor WMS	74
Tabel 3. 11	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	79
Tabel 4. 1	Laporan Rekapitulasi SKP per 2022.....	86
Tabel 4. 2	Skala Penafsiran rata-rata skor WMS	87
Tabel 4. 3	Hasil Kecenderungan Umum Variabel X	88
Tabel 4. 4	Hasil Kecenderungan Umum Variabel Y	91
Tabel 4. 5	Total Perubahan Skor Mentah Menjadi Skor Baku	98
Tabel 4. 6	Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4. 7	Hasil Uji Linieritas.....	100
Tabel 4. 8	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	100
Tabel 4. 9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	101
Tabel 4. 10	Uji Signifikansi Korelasi.....	101
Tabel 4. 11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	102
Tabel 4. 12	Hasil Analisis Regresi.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	49
Gambar 4. 1 Nilai Kecenderungan Rata-Rata Variabel X	89
Gambar 4. 2 Nilai Kecenderungan Variabel Y	93
Gambar 4. 3 Grafik Regresi	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Administratif Penelitian.....	120
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	130
Lampiran 3 Uji Instrumen Penelitian	136
Lampiran 4 Penyajian Hasil Pengolahan Data.....	140
Lampiran 5 Uji Prasyarat	144
Lampiran 6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	147
Lampiran 7 Tabel Distribusi Data.....	149
Lampiran 8 Catatan Bimbingan Skripsi.....	151
Lampiran 9 Riwayat Hidup.....	153

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrilianasari. (2014). *Teori Pengembangan*. Surabaya:
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja "Teori dan Aplikasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Pres.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, Ismail dan Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: MSC.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilo, A. (2021). *Monograf Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Kemandirian Belajar*. Jakarta: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Syaefudin, Saud, dkk. (2019). *Bunga Rampai Administrasi Pendidikan Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Warsita. (2003). *Teori Pengembangan*. Surabaya.
- Wildan, M.A. & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Artikel Jurnal:

- Adam, N, & dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41-50. DOI: <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Adnyani, N.L. & Dewi, A.A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal*

Manajemen, 8(7), 4073-4101. DOI:
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>

Ariskha, A. Yamin, M. dan Laili, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-8.

Balbed, A. & Sintaasih, D.K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703. DOI:
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>

Darmika, N.K. & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153-4182. DOI:
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>

Fauzi, F., & Hanafiah, M.S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier di Perusahaan Konstruksi. *JEMI: Journal of Entrepreneurship, Management, and Indusry*. 2(1), 9-21.

Juliana., Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(10), 11-19.

Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 667-679.

Mandang, E.F., Lumanauw, B., & Walangitan, M.D.B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324-4335.

Maulana, Subha, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Sukabumi Sudirman. *Jurnal Penelitian STIE Pasim Sukabumi*. 1-20.

- Permadi, I. dkk. (2021). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Tantangan Peningkatan Kinerja Karyawan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5(3). 1436-1443. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1597>
- Putra, A.I., Lie, V., dan Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16(1). 174-187. DOI: <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Putri, W.A. & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1-10.
- Rialmi, Z, & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 4(2), 210-221. DOI: <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Rosalin, A, & Herfiyanti, L. (2021). Ketepatan Pengembalian Rekam Medis Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 775-783. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1479>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sugiharjo, J. & Rustinah, R. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 444-454. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v3i3.3864>
- Takwim, & Ansar, T. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 12(2), 590-595. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/dikdaya.v12i2.364>

Peraturan Perundang-Undangan:

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Pendidikan Lanjutan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.

Peraturan Pemerintah 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Skripsi:

Wahyono, P.T. (2021). *Pengembangan alat bantu latihan smash bola voli*. (Skripsi). STKIP Pacitan.

Sumber dari Internet:

Kho, B. (2017). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Ruang Lingkupnya*. [Online]. Diakses dari: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-ruang-lingkup-msdm/>