



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SINAR HUSNI MEDAN

<sup>1</sup>Erfanly Gianing \*, <sup>2</sup> Yuli Arnida Pohan,

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: [erpangianing@gmail.com](mailto:erpangianing@gmail.com), \* [kotaksuratuli23@gmail.com](mailto:kotaksuratuli23@gmail.com)

### Abstrak

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan adanya pemberian kompensasi di harapkan dapat membangkitkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi dari kualitas kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan perusahaan, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Salah satu masalah yang sering dihadapi pada RSU Sinar Husni Medan yang akan saya teliti adalah pencapaian kinerja pegawai umum yang menurun, sehingga komitmen pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu/tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan statistik. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan Maret sampai Mei 2024. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. Hasil penelitian ini adalah nilai Signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan transformasional sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Nilai Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja adalah  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai Signifikansi (Sig) variabel pengembangan karir adalah  $0,036 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

**Kata-kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir

### Abstract

*Human resources are the science and art of managing the relationships and roles of the workforce so that they are effective and efficient to help realize the goals of the company, employees and society. By providing compensation, it is hoped that it will improve employee performance. Several factors that influence the quality of employee performance are the company's leadership style, work environment and career development. One of the problems often faced at RSU Sinar Husni Medan which I will examine is the declining performance of general employees, so that the employee's commitment to completing work on time is not on time/not in accordance with the specified time. The aim of the research is to determine the influence of transformational leadership, work environment and career development on employee performance at Sinar Husni Hospital Medan. This type of research is quantitative research, because this research is presented with numbers and statistical calculations. The research period was carried out for 3 months from March to May 2024. The research location was Sinar Hurni General Hospital, Medan. Research result is the significance value (Sig) of the transformational leadership variable is  $0.006 < 0.05$ , significance value (Sig) of the work environment is  $0.002 < 0.05$ , significance value (Sig) of the career development is  $0.036 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence between employee performance.*



**JURNAL WIDYA** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



**Keywords:** *Employee Performace; Transformational Leadership; Work Environment; Career Development*

## 1 Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan adanya pemberian kompensasi di harapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan seperti modal, metode, mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal (Susan, 2019).

Cara mengetahui kinerja karyawan sudah baik atau belum dapat dilakukan dengan mengevaluasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan karena kemampuan karyawan terlihat dari kinerja yang selalu optimal. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral-moral dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada mereka (Manurung et al., 2024).

Beberapa faktor yang mempengaruhi dari kualitas kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan perusahaan, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Pada suatu perusahaan dibutuhkan sosok pemimpin untuk dijadikan panutan bagi karyawannya. Sosok pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan misi serta lingkungan yang memotivasi para bawahannya untuk berprestasi melampaui harapannya yakni gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang memotivasi karyawannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja pegawai dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual dan pengaruh yang ideal (Zulkifli, 2022).

Faktor selanjutnya lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan karyawan mudah sakit, stres dan kehilangan konsentrasi saat bekerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berdampak pada kelancaran pekerjaan pegawai seperti ruangan terlalu panas, sirkulasi udara tidak bagus, pencahayaan kurang optimal, ruang kerja terlalu ramai sehingga menyebabkan kebisingan yang membuat terhambatnya kinerja karyawan (Marisyah, 2022).

Selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, pengembangan karir juga dapat menghambat kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemajuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir bukanlah pencapaian yang statis, namun perjalanan panjang yang memerlukan komitmen untuk terus belajar, beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mencapi karir yang lebih tinggi. Maka setiap perusahaan harus mempunyai program-program dalam mengembangkan karir karyawan, agar terus ada kesempatan belajar dan mengembangkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga mempengaruhi tingkat pencapaian penilaian kinerja yang sudah ditentukan (Nurmasari, 2015).

Rumah sakit umum (RSU) Sinar Husni adalah salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kabupaten Deli Serdang yang berdiri pada tanggal 24 Desember 2014. Rumah sakit Sinar Husni merupakan yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan, rujukan serta pengabdian kepada masyarakat. RSU Sinar Husni berusaha meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat terutama pada pelayanan di bagian staf umum.





Salah satu masalah yang sering dihadapi pada RSUD Sinar Husni Medan yang akan saya teliti adalah pencapaian kinerja pegawai umum yang menurun, sehingga komitmen pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu/tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

## 2 Tinjauan Literatur

*Middle theory* adalah manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu bidang dari manajemen meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat (Wulandari, 2021).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Manurung et al., 2024). (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para bawahan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta memotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mengubah, mempengaruhi dan membimbing anggota menjadi tidak hanya mementingkan kepentingan organisasi dengan menjadi lebih percaya diri, memiliki *sense of owning*, loyal dan bangga terhadap perusahaan (Zulkifli, 2022).

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Marisyah, 2022).

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pemimpin telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja (Silas et al., 2019).

## 3 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan statistik. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan Maret sampai Mei 2024. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 70 pegawai. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga 70 pegawai dijadikan sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22 dengan tujuan untuk menguji adanya hubungan pengaruh pada variabel.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan metode pengumpulan data yaitu observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengamati dan mencatat suatu peristiwa secara langsung dengan menggunakan analisa korelasional yaitu mencari hubungan pengaruh dua variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen.





## 4 Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini bersifat homogenya, yaitu semua pegawai dibagian staf umum pada Rumah Sakit Sinar Husni Medan berjumlah 70 pegawai. Karakteristik responden yang membedakan pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	40	57.1
Laki-laki	30	42.9
<b>Usia</b>		
30-33	49	70.1
34-36	21	30.0
<b>Pendidikan</b>		
S1	70	100.0

Sumber: Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa responden terbanyak di RSU Sinar Husni Medan ialah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang (57.1%) dan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (42.9%). Responden dengan usia rentang 30-33 tahun sebanyak 49 orang (70.1%) dan responden yang rentang usia 34-36 tahun berjumlah 21 orang (30.0%). Serta rata-rata pendidikan terakhir responden ialah 70 orang (100.0%).

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.703	3	35.568	3.948	.012 <sup>b</sup>
Residual	594.569	66	9.009		
Total	701.271	69			

Data Diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar  $0,012 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas yang di lakukan untuk melihat adanya pengaruh signifikasm yang parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.





**Tabel 2. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.182	9.124		2.431	.018
Total Kepemimpinan Transformasional	.077	.145	.340	3.527	.006
Total Lingkungan Kerja	.365	.114	.364	3.204	.002
Total Pengembangan Karir	.119	.123	.110	1.969	.036

Sumber : Data Diolah spss 22

**Kepemimpinan transformasional** berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa nilai signifikan untuk kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Priyatmo, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uraian teori dan hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Priyatmo, 2018).

**Lingkungan kerja** berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa  $t\text{-hitung} = \text{yaitu } 3.204 > 1,668$  dan nilai signifikan untuk Lingkungan Kerja  $0,02 < 0,05$ , sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sinar Husni Medan Dengan demikian H2 diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun prestasi pegawai, karena jika lingkungan kerja baik dan mendukung dapat menimbulkan rasa nyaman yang akan membuat pegawai lebih giat dalam bekerja. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja menjadi kurang maksimal yang dapat menyebabkan perusahaan sulit mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan (Sihaloho & Siregar, 2019). Penerangan dan suhu udara pada RSUD Sinar Husni Medan belum memadai menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Begitu pula pada keamanan, tingkat kebisingan dan tata letak peralatan yang masih belum teratur sehingga membuat pegawai merasa belum aman, nyaman dan dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja. Selain itu juga untuk hubungan sesama rekan kerja bahkan hubungan atasan dan bawahan juga belum dikatakan baik hal tersebut berarti para pegawai belum menyadari bahwa hubungan sesama rekan kerja ini juga salah satu faktor yang cukup penting untuk menimbulkan rasa nyaman dan semangat saat bekerja (Odi et al., 2018).

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Ahmad et al., 2022), menyatakan hasil penelitian tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan H2 di terima (Ahmad et al., 2022).





**Pengembangan karir** berdasarkan dari hasil uji parsial (Uji-t) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa  $t\text{-hitung} = 1,969 > 1,668$  dan nilai signifikan untuk Pengembangan Karir  $0,036 > 0,05$ , sehingga variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sinar Husni Medan. Dengan demikian H3 di terima.

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Pohan, 2018). Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Sinar Husni Medan (Nadia, 2020).

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Ameliany, Nanda (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya yaitu variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengidentifikasikan bahwa jika pengembangan karir di lakukan sesuai kebutuhan pegawai pada bidangnya maka pengembangan karir akan meningkat dan sebaiknya jika pengembangan karir tidak berdasarkan kebutuhan pegawai maka kinerja menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya pengembangan karir mempunyai dampak dan pengaruh positif baik terhadap kinerja pegawai dan hipotesis H3 di terima (Yolinza & Marlius, 2023).

## 5 Simpulan

Hasil uji regresi linier berdasarkan uji T pada kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada staf di Sumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. Diharapkan RSUD Sinar Husni Medan dapat lebih memperhatikan dan mengembangkan peningkatan keterampilan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif.

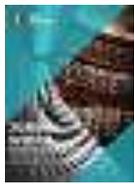
## Ucapan Terima Kasih

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1).
- [2] Mangkuningara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.





- [3] Manurung, M. A. P., Aswaruddin, Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. Jispe.ndiora: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora, 3(1), 77–84. <https://doi.org/10.56910/jispe.ndiora.v3i1.1235>
- [4] Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatera Selatan. Mame.n (Jurnal Manaje.me.n), 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mame.n.v1i4.1065>
- [5] Nadia. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- [6] Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan dan Pengembangan Karir. Publika, 1(2), 268–281.
- [7] Odi, K. D., Purimahua, S. L., & Ruliati, L. P. (2018). Hubungan Sikap Kerja, Pncahaya dan Suhu Terhadap Kelelahan Kerja dan Kelelahan Mata Pada Penjahit Di Kampung Solor Kupang 2017. Jurnal Ike.sma, 14(1).
- [8] Pohan, Y. A. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/13012>
- [9] Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal E.konomi, 9(1).
- [10] Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Science, 9(2), 273–281.
- [11] Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. Jurnal E.MBA, 7(4), 4630–4638.
- [12] Susan, E.. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- [13] Wulandari, F. (2021). Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM (1st e.d.). CV Ge.rbang Me.dia Aksara. <https://www.re.se.archgate.ne.t/publication/358343790>
- [14] Yolinda, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupate.n Solok Selatan. Jupiman: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- [15] Zulkifli. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literatur). Review MSDM). JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>

