

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PUJANANTI BARRU

Aminullah Alam

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

email: amalandi098@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dalam konteks pembangunan pemerintahan daerah dengan menggunakan kerangka teoretis Human Capital Theory. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penuh yang mencakup 31 responden dari pemerintahan daerah. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan tahapan pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, penyesuaian, dan kemunduran yang semua memberikan kontribusi penting. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengintegrasian Human Capital Theory untuk menjelaskan bagaimana investasi dalam pengembangan karir dan gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai investasi dalam modal manusia yang memperkuat kapasitas, pengetahuan, dan keterampilan pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kinerja pegawai, Human Capital Theory

Abstract

This study aims to explore the impact of leadership style and career development on employee performance within the context of local government development, utilizing the theoretical framework of Human Capital Theory. This research adopts a quantitative approach with a full sample comprising 31 respondents from local government. Data were collected through questionnaires that measured variables related to leadership style, career development, and employee performance. Data analysis was conducted using descriptive analysis techniques and multiple linear regression to test the formulated hypotheses. The findings indicate that leadership styles, particularly instructional, consultative, participative, and delegative leadership, have a positive and significant impact on employee performance. Career development also significantly influences performance, with stages such as career growth, exploration, establishment, adjustment, and decline all contributing importantly. The novelty of this research lies in integrating Human Capital Theory to explain how investments in career development and leadership styles can be viewed as investments in human capital that enhance the capacity, knowledge, and skills of employees.

Keywords: leadership style, career development, employee performance, Human Capital Theory

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pegawai sebagai aset kunci memegang peranan vital dalam mewujudkan tujuan organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan. Dukungan organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia secara signifikan dapat meningkatkan kinerja, yang diukur melalui efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai manifestasi hasil kerja yang terukur melalui kuantitas dan kualitas output serta orientasi terhadap tujuan organisasi.

Human Capital Theory menekankan bahwa investasi pada kapital manusia seperti pendidikan dan pengembangan keterampilan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja individu (Bontis, 2004; Bontis et al., 2000). Namun, terdapat kesenjangan pengetahuan yang signifikan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan. Sebagai contoh, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah isu yang kompleks dengan hasil yang beragam di berbagai studi. Sementara beberapa penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Abdurokhim, 2020; Rosalina & Wati, 2020; Trang, 2019), studi lainnya tidak menemukan pengaruh yang signifikan (Dwiyantoro, 2020; Lomanjaya et al., 2020; Mardiani & Sepdiana, 2022).

Sisi lainnya, penelitian-penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai juga bervariasi. Penelitian oleh Sari & Candra, (2018) dan Suryani & Mutia Suri, (2018) menemukan dampak positif yang signifikan, sementara Wahjoedi & Sari, (2021) dan Anam et al., (2020) melaporkan dampak signifikan pada kinerja kerja namun tidak pada kinerja pegawai. Sutoro, (2019) dan Pramono (2020) menemukan pengaruh positif pengembangan karir pada kinerja pegawai, dengan Sutoro menekankan peran komitmen organisasi sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai mungkin bergantung pada faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika yang lebih kompleks yang terlibat.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai pendekatan seperti instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Kematangan kepemimpinan diperlukan untuk memilih gaya yang paling efektif sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pengembangan karir yang diukur melalui prestasi individu dalam organisasi mencerminkan konsep diri vokasional dan identitas profesional yang mempengaruhi kinerja. Unsur-unsur seperti tahapan pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran dalam karir harus dipertimbangkan dalam memahami dinamika kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai, dengan harapan dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia dalam sektor pemerintah. Penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan dalam literatur, tetapi juga memperkuat pemahaman mengenai mekanisme di balik efektivitas kepemimpinan dan strategi pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pujananti, Barru. Data dikumpulkan melalui empat teknik utama: observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai interaksi dan kondisi kerja pegawai, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh insight lebih lanjut tentang pengalaman dan perspektif pegawai, dan

dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data historis dan administratif yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pujananti yang berjumlah 31 orang. Dengan menggunakan teknik full sampling, semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel juga berjumlah 31 responden. Pendekatan ini memastikan representasi penuh dari populasi target dalam analisis data.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan dua metode utama: analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data secara umum dan mendistribusikan respons atas variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda, dilakukan dengan menggunakan software SPSS (Ferdinand, 2006; Sugiyono, 2017), diaplikasikan untuk menguji hipotesis serta mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan pengembangan karir) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pujananti Barru. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnyadi jelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.842	0.206		8.922	0.000
Gaya Kepemimpinan (x1)	0.109	0.047	0.152	2.301	0.023
Pengembangan Karir (x2)	0.436	0.045	0.645	9.753	0.000

a. Dependen Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.842 + 0.109X1 + 0.436X2$$

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan konstanta sebesar 1.842, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengembangan karir (X2), kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai dasar 1.842. Ini menandakan bahwa ada peningkatan inheren dalam kinerja pegawai, yang ditetapkan oleh faktor-faktor dasar dalam model.

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0.108, yang memiliki arah positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.109 unit. Ini menunjukkan pengaruh langsung dan positif gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja.

Sementara itu, koefisien untuk variabel pengembangan karir (X2) adalah 0.436, yang juga menunjukkan arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir, dengan variabel lain yang tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.436 unit. Variabel ini muncul sebagai faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan melibatkan analisis t-test untuk menguji signifikansi dari masing-masing variabel secara parsial. Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan menghasilkan nilai t sebesar 2.301, yang lebih besar dari nilai t-tabel (1.979) untuk n=31. Ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0.023 yang lebih kecil dari 0.05.

Secara paralel, pengujian untuk variabel pengembangan karir menghasilkan nilai t yang sangat tinggi, 9.753, yang juga jauh melebihi t-tabel. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, ini menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyarankan bahwa investasi dalam pengembangan karir harus tidak hanya dipertahankan tetapi juga ditingkatkan.

Penting juga untuk mencatat bahwa ada perbedaan yang tipis dalam hasil uji t dan signifikansi yang diperoleh, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sangat dekat dengan nilai-nilai standar yang diakui. Namun, hasil pembulatan ini menunjukkan konsistensi dengan standar yang diakui, memperkuat argumen bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karir adalah variabel yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Akhirnya, uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen—gaya kepemimpinan dan pengembangan karir—secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari uji F, seperti yang akan dijelaskan dalam Tabel 2, bertujuan untuk menunjukkan kekuatan hubungan kolektif antara variabel independen dengan kinerja pegawai, mengukur efektivitas model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan varians dalam kinerja.

Tabel 2
Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh secara Bersama-sama

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.872	3	2.291	27.030	0.000^a
Residual	2.881	34	0.085		
Total	9.753	37			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda memungkinkan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

pegawai. Hasil dari analisis ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 27.030, yang jauh melampaui nilai F-tabel (3.11). Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kecocokan yang sangat baik dan variabel independen secara bersama-sama signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen.

Lebih lanjut, nilai probabilitas yang sangat rendah ($p = 0.000$), yang jauh lebih kecil dari ambang batas standar 0.05, secara statistik menegaskan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki efek terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, dalam hasil analisis, variabel pengembangan karir terungkap sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Ini didasarkan pada nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.436 untuk pengembangan karir, yang jauh lebih tinggi daripada nilai koefisien 0.109 untuk gaya kepemimpinan. Koefisien ini menunjukkan seberapa banyak kinerja pegawai berubah dengan setiap satu unit perubahan dalam variabel pengembangan karir dan gaya kepemimpinan, dengan variabel lainnya tetap konstan.

Terakhir, koefisien determinasi (R-squared) dalam analisis ini menunjukkan proporsi varians dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Meskipun nilai R-squared tidak disebutkan secara spesifik, nilai ini adalah indikator krusial untuk mengukur seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan dan memprediksi hasil. Secara umum, nilai R-squared yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karir.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.899 ^a	0.808	0.681	0.33035

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

Analisis regresi yang dilakukan menghasilkan koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0.808. Koefisien determinasi ini merupakan indikator penting yang menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dalam konteks penelitian ini, nilai R-squared 0.808 berarti bahwa 80.8% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui kombinasi gaya kepemimpinan dan pengembangan karir.

Nilai R-squared yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup efektif dalam menggambarkan dan memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai dalam setting organisasi yang diteliti.

Namun, ada 19.2% dari variasi dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini. Proporsi ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi individu, kondisi kerja, faktor

eksternal ekonomi atau sosial, dan interaksi antar karyawan yang bisa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pemahaman ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan faktor-faktor tambahan dalam penelitian masa depan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut yang memasukkan variabel lain bisa membantu organisasi dalam merancang strategi pengembangan pegawai yang lebih holistik dan efektif.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah menarik perhatian akademisi dan praktisi selama beberapa dekade. Kepemimpinan efektif adalah komponen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kepala kecamatan memainkan peran penting dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan pegawai, yang berdampak signifikan pada kinerja organisasional. Kemampuan untuk mengintegrasikan gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Haeruddin et al., 2016; Jufri et al., 2021; Mampawa et al., 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencerminkan kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan kerja tetapi juga kemampuan dalam meningkatkan output kerja yang berkualitas. Studi lain oleh Nasri et al., (2018) dan Ruslan et al., (2018) juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dan memperbaiki kinerja.

Namun, penelitian oleh Abdurokhim, (2020), Trang, (2019), dan Rosalina & Wati, (2020), menunjukkan hasil yang beragam, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat bergantung pada variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi, dan sistem kompensasi. Hasil yang kontradiktif ini menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika yang terlibat (Dwiyantoro, 2020; Lomanjaya et al., 2020; Mardiani & Sepdiana, 2022).

Dari perspektif Human Capital Theory, yang menekankan pada pentingnya investasi dalam kapital manusia seperti pengembangan keterampilan dan pendidikan, gaya kepemimpinan yang efektif merupakan investasi strategis dalam sumber daya manusia. Teori ini menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai melalui kepemimpinan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, memahami dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif adalah esensial untuk memaksimalkan potensi manusia dalam organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dibuktikan oleh berbagai penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja. Pengembangan karir

meliputi berbagai tahapan seperti pertumbuhan karir, eksplorasi karir, pembentukan karir, penyesuaian karir, dan tahap kemunduran, yang semuanya dijalankan sesuai dengan sistem pangkat dalam organisasi yang fokus pada pencapaian kinerja dalam aktivitas pendidikan dan pengajaran.

Dalam konteks organisasi, pengembangan karir diterapkan sebagai sistem dan prosedur kerja yang berorientasi pada penjenjangan jabatan sesuai dengan golongan dan eselon, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tahapan-tahapan pengembangan karir ini diarahkan untuk membantu pegawai dalam merencanakan dan mengelola karir mereka secara efektif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian oleh Arifuddin et al., (2021), Asis Rahman et al., (2017), Marlyna et al., (2022), Salama et al., (2017), dan Sukmawaty et al., (2019) telah mengkonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Sari & Candra, (2018) dan Suryani & Mutia Suri, (2018) menemukan dampak positif yang signifikan, sementara (Wahjoedi & Sari, 2021) dan Anam et al., (2020) melaporkan dampak signifikan pada kinerja pekerjaan tetapi tidak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Sutoro, (2019) dan Putu, (2020) juga menemukan pengaruh positif, dengan Sutoro menekankan peran komitmen organisasi sebagai mediator.

Human Capital Theory, sebagaimana dijelaskan oleh Bontis, (2004) dan Bontis et al., (2000), menyediakan kerangka kerja yang berharga untuk memahami bagaimana investasi dalam pengembangan karir pegawai dapat dilihat sebagai investasi dalam modal manusia yang memperkuat kapabilitas, pengetahuan, dan keterampilan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Teori ini menekankan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset kunci yang dapat memberikan keuntungan kompetitif berkelanjutan melalui peningkatan kinerja pegawai.

Dengan memahami kompleksitas dan multifasetnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, penting bagi organisasi untuk terus berinvestasi dalam program pengembangan karir yang komprehensif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan ini, seperti budaya organisasi, motivasi individu, dan sistem kompensasi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik tentang bagaimana pengembangan karir dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini memverifikasi bahwa gaya kepemimpinan—yang mencakup gaya instruksional, konsultatif, partisipatif, dan delegatif—berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, pengembangan karir melalui tahapan pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, penyesuaian, dan kemunduran, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Proses-proses ini menunjukkan bahwa kemajuan dan pencapaian dalam karir pegawai adalah determinan utama dalam meningkatkan kinerja di organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pemimpin meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, yang tidak hanya menggerakkan tetapi juga mengarahkan dan mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pegawai disarankan untuk aktif dalam pengembangan karirnya, mencari peluang untuk pembelajaran dan peningkatan keterampilan yang akan membantu meningkatkan kinerja individual dan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Anam, C., Sutikno, B., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMA*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.38>
- Arifuddin, Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of Career Development and Compensation on Work Commitment and Its Impact on Employee Performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, 7224–7231. <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/1264.pdf>
- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Bontis, N. (2004). National Intellectual Capital Index: A United Nations initiative for the Arab region. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/14691930410512905>
- Bontis, N., William Chua Chong, K., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.1108/14691930010324188>
- Dwiyantoro. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai AMIKOM Resource Centre Yogyakarta. *Media Informasi*, 29(1), 51–69. <https://doi.org/10.22146/mi.v29i1.4006>
- Ferdinand, A. (2006). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Haeruddin, K., Mattalatta, & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1, 197–210.
- Jufri, Farida, U., Tamsah, H., Zacharias, T., Yusriadi, Y., Ivana, & Bugis, M. (2021). The Effect of Leadership and Work Climate on Employee Efficiency by Employee Work Encouragement in the West Sulawesi Province Regional Disaster Management Agency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, 2012*, 7318–7327. <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/1276.pdf>
- Lomanjaya, J., Laudi, M., Widjaja, D., & Kartika, W. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Pt. Iss Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik St. Vincentius a. Paulo. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 1–12.

- Mampawa, F., Tamsah, H., Baharudin, B., Syarifuddin, U., Rahman, Gunawan, & Umanailo, M. C. B. (2022). Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance through Motivation in PT. Angkasa Pura 1 Unit Airport Rescue and Fire Fighting Sultan Hasanuddin Maros International Airport. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sydney, Australia, December 20-22, 2022.* <https://doi.org/10.46254/AU01.20220190>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Marlyna, Mattalatta, M., Tamsah, H., Rauf, A., Fachmi, M., Maddatuang, B., & Kapriani. (2022). Competency Management on Satisfaction Work Through Career Development and Quality Work. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sydney, Australia, December 20-22, 2022.* <https://doi.org/10.46254/AU01.20220539>
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Putu, P. K. S. K. D. (2020). the Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Ruslan, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. *Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Salama, Tamsah, H., & Natsir, M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 2, Issue 1).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Sukmawaty, Tamsah, H., & Budiman. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Guru pada MTsN di Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(2).
- Sumarti, T., & Said, M. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI SERTA SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI UPT SDN 60 KEPULAUAN SELAYAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 126–140. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2365>
- Suryani, S., & Mutia Suri, F. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada CV. Lima Saudara Mandiri Bandar Lampung). *Jurnal Perspective Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.37090/jpb.v2i1.375>
- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3510>
- Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Wahjoedi, T., & Sari, A. K. (2021). The Influence Of Job Training And Career Development On Job Performance Through Employee Performance As Mediator. *Open Journal Systems*, 16(1), 6049–6058.