

## Pengembangan Karir dan Manajemen Kinerja: Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompeten

M.Padeli Wibowo<sup>1</sup>, Ahmad Rifai<sup>2</sup>, Lutfiah Malaya Alfa<sup>3</sup>, Aisya Oktafiana<sup>4</sup>, Tiara Amanda<sup>5</sup>, Tengku Darmansyah<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

e-mail : [mpadeliwibowo@gmail.com](mailto:mpadeliwibowo@gmail.com)<sup>1</sup>, [rifaiahmad6823@gmail.com](mailto:rifaiahmad6823@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[luthimalaya12@gmail.com](mailto:luthimalaya12@gmail.com)<sup>3</sup>, [aisyahoktaviiana19@gmail.com](mailto:aisyahoktaviiana19@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[tiaraamanda@gmail.com](mailto:tiaraamanda@gmail.com)<sup>5</sup>, [teng kudarmansah@uinsu.ac.id](mailto:teng kudarmansah@uinsu.ac.id)<sup>6</sup>

### Abstrak

Pengembangan karir dan manajemen kinerja merupakan dua aspek penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif di dalam organisasi. Artikel ini membahas pentingnya pengembangan karir dan manajemen kinerja sebagai strategi peningkatan kompetensi karyawan dan daya saing perusahaan. Pendekatan yang efektif dalam manajemen kinerja dapat membantu organisasi menilai, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Selain itu, perencanaan karir yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Dengan mengacu pada teori dan praktik terkini, artikel ini memberikan wawasan mengenai metode terbaik yang dapat diterapkan organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, serta relevansi hubungan keduanya terhadap keberhasilan organisasi.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Manajemen Kinerja, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Organisasi, Produktivitas.*

### Abstract

Career development and performance management are two important aspects in creating competent and productive human resources in an organization. This article discusses the importance of career development and performance management as a strategy to increase employee competency and company competitiveness. An effective approach to performance management can help organizations assess, develop and retain talented employees. Apart from that, good career planning plays an important role in increasing job satisfaction and employee loyalty. By referring to current theory and practice, this article provides insight into the best methods that organizations can apply to create competent human resources, as well as the relevance of the relationship between the two to organizational success.

**Keywords:** *Career Development, Performance Management, Competency, Human Resources, Organization, Productivity.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di dunia digital yang semakin kompetitif dan dinamis. Manajemen kinerja dan pengembangan karir sangat penting untuk menghasilkan karyawan yang terampil dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dan memberi mereka jalan untuk kemajuan dan perkembangan profesional yang berkelanjutan. Sebaliknya, manajemen kinerja membantu mencapai tujuan perusahaan melalui evaluasi, pengawasan, dan peningkatan kinerja individu dan tim.

Pentingnya membangun sumber daya manusia yang kompeten tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama di era globalisasi dan digitalisasi ini. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, baik dari segi teknologi, pasar, maupun perilaku konsumen. Oleh karena itu, pengembangan karir yang

terencana dan sistematis menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Selain itu, manajemen kinerja yang efektif akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi potensi karyawan, mengoptimalkan kinerja mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi. (Nailiu *et al.*, 2024)

Penggabungan manajemen kinerja dan pengembangan karir menjadi semakin penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen terhadap visi dan misi organisasi. Dengan memberi karyawan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, tetapi juga menciptakan budaya perusahaan yang positif. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan setia, yang siap menghadapi tantangan dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pendekatan holistik ini akan memungkinkan organisasi untuk membangun fondasi yang kuat untuk keberlanjutan dan kemajuan di masa depan, dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sebagai aset utama mereka..

Sebagai tanggapan terhadap dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Dengan membangun sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan meningkatkan daya saing mereka dan menciptakan budaya kerja yang positif di mana setiap karyawan merasa dihargai dan berdaya. Oleh karena itu, memahami manajemen kinerja dan pengembangan karir sangat penting untuk membangun sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan masa depan.

## **METODE**

Untuk mencari data-data dari penelitian ini, penulis memakai sumber data utama yaitu data yang menjadi sumber primer dari Jurnal-jurnal ilmiah serta buku-buku ilmiah (awam). Dalam penelitian ini memakai metode penelitian kualitatif dengan contoh kajian pustaka (library research). Menggunakan demikian pada teknik pengumpulan data penulis memakai metode dokumentasi, yaitu menelaah serta mencari data-data berupa catatan, dokumen, transkrip, buku, majalah, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan buat memperoleh data-data yang diperlukan dalam menjawab sebuah pertanyaan yang dicari. Karenadengan menggunakan metode library research dapat memungkinkan untuk menggali literatur yang relevan dan terkini untuk mendukung sebuah penelitian. Penting untuk melakukan pencarian literatur yang komprehensif, melakukan analisis yang kritis, dan mengorganisasi temuan pada laporan penelitian yang sistematis serta jelas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja dan pengembangan karir sangat terkait dan saling melengkapi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan membantu perusahaan berhasil. Melalui penyediaan kesempatan belajar, pelatihan, dan jalur karir yang jelas, fokus pengembangan karir adalah membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka. Memastikan bahwa karyawan merasa didukung dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka adalah tujuan utamanya. Manajemen kinerja, di sisi lain, adalah alat yang digunakan oleh organisasi untuk mengawasi, mengukur, dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam proses ini, tujuan yang jelas ditetapkan, pencapaian dipantau, dan umpan balik diberikan secara terstruktur. Kedua berhubungan karena bagaimana hasil manajemen kinerja dapat digunakan untuk membuat program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan. Untuk menentukan kebutuhan pengembangan karir karyawan, manajemen kinerja sangat penting. Organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan potensi peningkatan karyawan melalui evaluasi kinerja yang sistematis. Evaluasi ini berfungsi sebagai dasar untuk membuat rencana pengembangan karir, seperti pelatihan, mentoring, dan promosi. Dengan memberikan jalur pengembangan yang jelas yang didasarkan pada kinerja, perusahaan tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka tetapi juga menunjukkan bahwa mereka berterima kasih atas pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan

motivasi dan keterlibatan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan..(Supardi, 2016)

Sebaliknya, pengembangan karir yang direncanakan dengan baik juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang terintegrasi dengan manajemen kinerja cenderung memberi karyawan kejelasan tentang bagaimana mereka dapat berkembang dalam organisasi dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Mereka sadar bahwa kinerja yang baik dapat membawa peluang karir yang lebih baik, yang mendorong mereka untuk lebih produktif. Menggabungkan manajemen kinerja dan pengembangan karir menciptakan siklus yang menguntungkan di mana karyawan yang berkembang dalam karir mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki peluang yang lebih besar untuk maju dalam karir mereka. Selain itu, kombinasi keduanya membantu retensi karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas di perusahaan. Perusahaan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas dan daya saing yang lebih kuat karena tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan jangka panjang baik bagi individu maupun organisasi, penting untuk mengelola hubungan strategis antara manajemen kinerja dan pengembangan karir. (Palin and Rahmat, 2024)

Dengan memberikan fondasi yang kuat untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi, pengembangan karir secara langsung berkontribusi pada manajemen kinerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, mentoring, atau bimbingan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan tujuan strategis organisasi. Karyawan dapat memperoleh peningkatan keterampilan teknis dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai target kinerja melalui program-program ini. Jika ada jalur pengembangan yang jelas, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai hasil terbaik karena mereka tahu bahwa kinerja yang baik dapat membuka peluang untuk maju di karir.(Nadyah Amelia Putri and Ni Made Ida Pratiwi, 2024)

Pengembangan karir juga membantu karyawan menjadi lebih produktif karena memberi mereka arah dan kejelasan. Jika karyawan merasa didukung untuk berkembang dan tahu bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan organisasi, mereka cenderung lebih bersemangat untuk bekerja. Pengembangan karir memungkinkan karyawan memenuhi atau melampaui standar kinerja, yang merupakan manfaat dari manajemen kinerja. Selain itu, inisiatif pengembangan karir biasanya melibatkan penilaian dan umpan balik berkala untuk membantu karyawan menemukan area yang perlu diperbaiki, mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, pengembangan karir membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan kinerja individu, menciptakan siklus yang menguntungkan antara pengembangan sumber daya dan peningkatan kinerja..(Widyanti, 2018)

Sumber motivasi intrinsik yang kuat adalah pengembangan karir. Ketika karyawan melihat peluang untuk maju dalam organisasi berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Program pengembangan karir yang terorganisir membantu karyawan mencapai tujuan yang jelas, yang membuat mereka tetap termotivasi dan fokus. Ketika program pengembangan karir dikombinasikan dengan pengakuan atau penghargaan atas pencapaian karyawan, seperti promosi, peningkatan tanggung jawab, atau pengakuan publik, dampak ini semakin terasa. Kombinasi dari peningkatan kompetensi dan penghargaan atas kontribusi karyawan meningkatkan motivasi individu dan menciptakan budaya kerja yang positif di perusahaan di mana setiap pekerja merasa dihargai dan didorong untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir tidak hanya membantu Anda meningkatkan keterampilan Anda, Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga menjadi strategi penting untuk mendorong produktivitas dan motivasi karyawan secara keseluruhan.(Harinda, Borong and Plangiten, 2021)

### **Membangun Budaya Organisasi yang mendukung**

Budaya perusahaan sangat penting untuk pengembangan karir dan manajemen kinerja karena budaya yang baik dapat membuat lingkungan yang memungkinkan orang untuk berkembang dan berprestasi. Dengan mengutamakan nilai-nilai bersama, komunikasi terbuka, dan

dukungan untuk inovasi dan pembelajaran, budaya organisasi yang kuat dan positif memberikan karyawan kesempatan untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Melalui pelatihan, mentoring, dan peluang promosi yang jelas, budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka. Karena mereka merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang, karyawan yang memiliki budaya perusahaan yang mendukung mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai tujuan profesional mereka. (Dina Dwi Juliawati *et al.*, 2024)

Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dan penting untuk mendorong dan menggerakkan roda pertumbuhan di setiap bisnis. Untuk alasan ini, perusahaan harus membuat rencana yang berguna untuk mendorong pertumbuhan karyawan mereka dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan. Perusahaan dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dicapai dengan menerapkan sistem manajemen organisasi yang efektif. Sistem manajemen mengatur semua operasi sumber daya manusia, termasuk peran dan tanggung jawab masing-masing. Dalam strategi ini, pengembangan diri karyawan sangat penting, dan perusahaan harus menyediakan program pengembangan yang terorganisir untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Asnawi, 2016)

Selanjutnya, semua pihak harus bekerja sama untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ini termasuk membangun pranata kelembagaan dan peran hukum yang mendukung upaya tersebut. Perusahaan harus memastikan bahwa strategi pengembangan karyawan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan, sehingga mereka dapat mencapai keuntungan yang maksimal sambil tetap fokus pada pertumbuhan karyawan. Untuk mencapai hal ini, mereka harus menerapkan sistem yang terintegrasi yang mencakup berbagai elemen pengelolaan karyawan, seperti sistem absensi, manajemen kinerja, dan program pengembangan karir. Dengan menggunakan pendekatan yang holistik. (Parinsi and Musa, 2023)

Manajemen kinerja dan pengembangan karir adalah bagian penting dari kesuksesan sebuah organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran besar dalam membentuk dan mengarahkan pengembangan profesional karyawannya dan memastikan tercapainya target kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mengoptimalkan kinerja anggota tim, pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan tim. Ada berbagai gaya kepemimpinan, mulai dari demokratis hingga liberal, dan pemimpin yang efektif dapat menggunakan kombinasi gaya kepemimpinan delegasi, partisipatif, dan otoriter sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Dalam peran kepemimpinan kontemporer, salah satu fokus utama adalah pengembangan karir karyawan. Hal ini mencakup menyediakan pelatihan, kursus, dan program pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kepemimpinan, keterampilan teknis, dan kemampuan komunikasi karyawan. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki akses ke peluang pengembangan yang sesuai dengan jalur karir mereka dan kebutuhan organisasi. Pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik, mendengarkan aspirasi karyawan, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan manajemen kinerja. Hal ini meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi selain membantu menjamin kemajuan jangka panjang. (Joni, 2020)

Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan dalam islam yang tercermin dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَاذْ قَالِ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِيْ الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ  
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالِ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

*Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 30)*

## Tantangan Dalam Pengembangan Karir dan Manajemen Kinerja

Untuk menerapkan program pengembangan karir di organisasi, manajemen harus sangat memperhatikan tantangan kompleks ini. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah sifat unik karyawan. Individu yang memiliki karakteristik seperti kurangnya motivasi, ketidaksiapan untuk berkembang, atau resistensi terhadap perubahan dapat menjadi hambatan besar untuk menerapkan program pengembangan karir. Untuk menyelaraskan aspirasi karir seseorang dengan kebutuhan perusahaan, seringkali menjadi tantangan besar bagi organisasi. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya kemampuan kepemimpinan yang kompeten. Pemimpin yang buruk dalam mengelola tim dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara anggota tim, yang menghambat kemajuan karir. Selain itu, masalah keuangan juga sangat penting. Organisasi yang tidak memiliki anggaran yang memadai untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan akan kesulitan memberikan kesempatan pertumbuhan yang layak bagi karyawan mereka.

Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ ۚ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

*Artinya "Dan tidaklah Kami mengutus seorang rasul pun, melainkan dengan bahasa kaumnya, agar dia dapat menjelaskan kepada mereka dengan jelas" (Q.S. Ibrahim: 4)*

Ayat ini mengingatkan kita akan pentingnya komunikasi yang efektif dalam setiap program, termasuk dalam pengembangan karir. Jika komunikasi antara manajemen dan karyawan tidak berjalan dengan baik, maka tujuan dari program tersebut akan sulit tercapai. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari karyawan juga sering kali menjadi penghalang. Banyak individu merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini dan tidak untuk mengambil risiko yang terkait dengan pengembangan karir. (Nurmasari, 2019)

Lebih jauh lagi, kurangnya dukungan dari manajemen dapat menciptakan lingkungan yang tidak kondusif untuk pertumbuhan. Tanpa adanya komitmen dari pimpinan untuk mendukung inisiatif pengembangan karir, karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi untuk berpartisipasi dalam program tersebut. Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, sebagaimana diingatkan dalam Al-Qur'an,

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Artinya "Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri" (Q.S. Ar-Ra'd: 11).*

Ini menunjukkan bahwa perubahan harus dimulai dari dalam diri individu dan organisasi itu sendiri, agar program pengembangan karir dapat berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat yang maksimal. Untuk mengatasi berbagai hambatan ini, organisasi perlu mengembangkan "jalan keluar dari hambatan" yang sistematis, termasuk solusi atau metode penyelesaian yang dapat digunakan untuk menghadapi dan mengatasi berbagai permasalahan dalam pengembangan karir. Hal ini membutuhkan pendekatan yang holistik dan fleksibel, yang mempertimbangkan baik kebutuhan individu maupun organisasi dalam jangka panjang. (Jahidi and Hafid, 2017)

## SIMPULAN

Dalam upaya membangun sumber daya manusia yang kompeten, pengembangan karir dan manajemen kinerja memainkan peran yang sangat penting dan saling melengkapi. Pengembangan karir yang terencana dan sistematis tidak hanya memberikan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang terus berubah di dunia kerja. Sementara itu, manajemen kinerja yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara

maksimal terhadap tujuan organisasi, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan penilaian yang adil. Dengan mengintegrasikan kedua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karir dan manajemen kinerja bukan hanya sekadar strategi bisnis, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk menciptakan SDM yang siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016) 'Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Warta*, 7(49), pp. 1–14.
- Dina Dwi Juliawati *et al.* (2024) 'Membangun Budaya Organisasi yang Positif untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan', *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 109–120. doi:10.55123/mamen.v3i2.3471.
- Harinda, Borong and Plangiten (2021) 'Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan)', *Jurnal Administrasi Publik*, 7H. DEWANG(100), pp. 13–19. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/32089>.
- Jahidi, I. and Hafid, M. (2017) 'Transformasional Leadership Dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global', *CosmoGov*, 3(2), p. 219. doi:10.24198/cosmogov.v3i2.14730.
- Joni, R. (2020) 'the Effect of Leadership and Career Development on Employee Performance in the Ministry of Religion', *Ekonomika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika*, pp. 93–102.
- Nadyah Amelia Putri and Ni Made Ida Pratiwi (2024) 'Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service', *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(3), pp. 171–180. doi:10.61132/manuhara.v2i3.988.
- Nailiu, S.K. *et al.* (2024) 'Pengembangan Model Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan', *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), pp. 6029–6034.
- Nurmasari (2019) 'Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier', *PUBLIKa*, 1(2), pp. 268–281.
- Palin, Z. and Rahmat, H.K. (2024) 'Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan', *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), pp. 1–8.
- Parinsi, W.K. and Musa, D.A.L. (2023) 'Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), p. 1385. doi:10.33087/jmas.v8i2.1510.
- Supardi, E. (2016) 'Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). doi:10.17509/gea.v9i1.1680.
- Widyanti, R. (2018) 'Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik', *Rizky Artha Mulia*, pp. 1–26. Available at: [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf).