
PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS BINJAI KOTA

Elisa Delsiana Br. Sitepu¹, Henri Saragih², Winarto³

Universitas Methodist Indonesia, Sumatera Utara

e-mail: ¹elisadelsiana@gmail.com, ²henrisaragih63@gmail.com,

³kleinmaarfijne@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of work experience, career development, and quality of work life on employee performance at UPTD Puskesmas Binjai Kota. This research used a quantitative descriptive method with a sample of 45 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical tests, including the t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that partially, work experience had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5,995 and a significance value of 0.000. Career development also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.037 and a significance value of 0.048. Quality of work life had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 7.837 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work experience, career development, and quality of work life had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 59.817 with a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.800 indicates that 80% of employee performance can be explained by these variables, while the remaining 20% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Work_Experience, Career_Development, Quality_Of_Work_Life, Employee_Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,995 dan signifikansi 0,000. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,037 dan signifikansi 0,048. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 7,837 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 59,817 dengan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Pengalaman_Kerja, Pengembangan_Karier, Kualitas_Kehidupan_Kerja, Kinerja_Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM)

merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam instansi pelayanan

kesehatan seperti puskesmas, karena kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mutu pelayanan publik [1]. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting yang harus dikelola secara berkelanjutan.

PT. Pupuk Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki peran penting dalam mendukung sektor pertanian di Indonesia melalui kegiatan produksi dan distribusi pupuk. Salah satu wilayah operasionalnya adalah wilayah penjualan Sumbagut yang meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Kepulauan Riau. Kinerja pegawai pada wilayah ini sangat penting karena berhubungan langsung dengan kelancaran distribusi pupuk serta operasional perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sektor pertanian.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, yang berkaitan dengan lamanya masa kerja, pengetahuan, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih mampu menghadapi berbagai situasi kerja secara efektif [2]. Namun demikian, pengalaman kerja yang tinggi tidak selalu menjamin kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh pelatihan dan pengembangan kompetensi [3].

Selain pengalaman kerja, pengembangan karier juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena melalui pengembangan karier, organisasi dapat membantu pegawai meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta memberikan kejelasan jenjang karier sehingga meningkatkan motivasi kerja [4]. Namun, keterbatasan kesempatan pelatihan dan promosi yang tidak merata dapat menyebabkan ketimpangan kompetensi antarpegawai dan berdampak pada kinerja organisasi [4]. Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL), yang mencakup kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta sistem penghargaan yang

diterima pegawai. QWL yang baik akan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja, sedangkan QWL yang rendah dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kualitas pelayanan publik [5].

Pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja [3]. Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [6], [7]. Namun, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh motivasi individu [8]. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Pupuk Indonesia wilayah penjualan Sumbagut, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi intrinsik, serta tingkat stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pupuk Indonesia wilayah penjualan Sumbagut [3].

Berdasarkan observasi di UPTD Puskesmas Binjai Kota, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, seperti kesalahan dalam pencatatan administrasi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta ketergantungan pegawai terhadap arahan dalam pelaksanaan tugas [8]. Selain itu, ketimpangan dalam kesempatan pengembangan karier menyebabkan perbedaan kompetensi antarpegawai yang berdampak pada kualitas pelayanan dan profesionalisme kerja [9]. Permasalahan juga terlihat pada aspek kualitas kehidupan kerja, seperti tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman, keterbatasan fasilitas, serta komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan pegawai, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja

pegawai [5], [10], [11]. Selain itu, meskipun terdapat pegawai dengan pengalaman kerja yang memadai, masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam kinerja, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja belum dimanfaatkan secara optimal [9], [12].

METODE

Analisis Masalah

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Binjai Kota, Sumatera Utara, mulai 20 September 2025 hingga selesai. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan memanfaatkan data primer dan sekunder untuk menganalisis permasalahan serta menguji hipotesis. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari sumber tidak langsung sebagai pendukung penelitian. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai, namun hanya 45 pegawai yang

dijadikan responden karena dianggap relevan dengan variabel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha). Analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1 Populasi Pegawai

No	Jabatan/ Pekerja	Jumlah Pegawai	Keterangan	Golongan
1.	dr. Ahli madya	5	Pelayanan medis tingkat lanjut	IV/c & IV/b & IV/a
2.	Kepala Tata Usaha	1	Mengelola administrasi dan keuangan	III/a
3.	Staf Kepegawaian	1	Mengelola administrasi SDM	II/c
4.	Sanitarian Ahli Madya	1	Mengelola tenaga kesehatan lingkungan	IV/b
5.	Penyuluh Kesehatan	3	Memberikan informasi dan edukasi	IV/b & III/d
6.	drg. Ahli Madya	4	Pelayanan kesehatan gigi dan mulut	IV/b & III/d & III/c
7.	Nutrisionis	1	Mengatur dan meningkatkan status gizi	IV/a
8.	PKM Ahli Madya	3	Mengelola peingkatkan kepatuhan dan kesadaran masyarakat	IV/b
9.	Perekam Medis	1	Mengelola data dan informasi riwayat kesehatan	II/c
10.	Perawat	14	Payanan perawatan umum	IV/a & III/d & III/c

11.	Bidan	6	Pelayanan kesehatan peersalinan dan neonatal	IV/b & III/c & II/d
12.	Penata Lab	1	Pemeriksaan diagnosis penyakit	III/d
13.	Apoteker	3	Pengelolaan obat dan resep	III/c & III/b & III/a
14.	Pengelola Kebutuhan	1	Mengelola dan menyediakan kebutuhan	III/b
15.	Petugas Rumah Tangga / Kebersihan	5	Kebersihan dan pemeliharaan fasilitas	-
Total	-	50	Pegawai	-

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Kuesioner
1.	Pengalaman Kerja (X_1)	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. (Lela, 2015)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6
2.	Pengembangan Karier (X_2)	Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualitas dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Mondy, 2015:266)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Masa kerja 5. Promosi kerja	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3.	Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)	kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kehidupan mereka. (Bekti, 2018)	1. Keterlibatan karyawan 2. Kompensasi yang seimbang 3. Rasa bangga terhadap instansi 4. Rasa aman terhadap pekerjaan 5. Keselamatan lingkungan kerja 6. Kesejahteraan 7. Pengembangan karier 8. Penyelesaian masalah 9. Komunikasi	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16 17-18
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6

	kualitas maupun kuantitas	3. Ketepatan waktu	7-8
	sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam periode tertentu.	4. Efektivitas	9-10
	(Priansa, 2020:269)	5. Kemandirian	

Tabel 3 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Kurang Setuju (KS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Pengalaman kerja (X_1), Pengembangan karier (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3). Variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi untuk empat prediktor (variabel) yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, berpendidikan S1, berusia 31-40 tahun, serta memiliki masa kerja 11-20 tahun. Seluruh responden telah berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang dibagikan. Adapun distribusi jumlah dan persentase responden berdasarkan karakteristik dapat dilihat pada tabel yang disajikan.

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	6	13.33%
Perempuan	39	86.67%
Total	45	100.00%

Tabel 5 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	19	42.22%
S1	24	53.33%
S2	2	4.45%

Total 45 100.00%

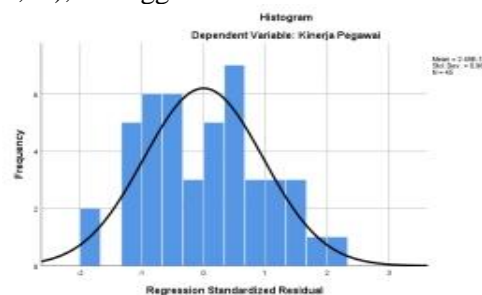
Tabel 6. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	7	15.55%
31-40	16	35.55%
41-50	10	22.22%
> 51	12	26.68%
Total	45	100.00%

Tabel 7 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-10 Tahun	13	28.89%
11-20 Tahun	22	48.89%
> 21 Tahun	10	22.22%
Total	45	100.00%

Nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data berdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas Kurva Histogram

Terlihat kurva berbentuk kurva normal yaitu berbentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	12.211	2.468			12.211
Pengalaman Kerja	.405	.068	.848	1.179	.405
Pengembangan Karier	.105	.052	.896	1.117	.105
Kualitas Kehidupan Kerja	.207	.026	.826	1.210	.207

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (86,67%), berpendidikan S1 (53,33%), berusia 31–40 tahun, dan memiliki masa kerja 11–20 tahun. Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel 0,361) dan reliabel (Cronbach's Alpha $>$ 0,60). Distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengembangan karier, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Pegawai umumnya memiliki pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan yang mendukung pekerjaan. Pengembangan karier dinilai cukup baik melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, meskipun aspek promosi masih perlu ditingkatkan. Kualitas kehidupan kerja juga tergolong baik, terutama pada aspek kompensasi, keselamatan, dan komunikasi, namun masih perlu perbaikan pada kesejahteraan dan keseimbangan kerja. Kinerja pegawai dinilai baik dalam hal kualitas, ketepatan waktu, dan pelayanan, meski kemandirian kerja masih perlu ditingkatkan. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$), dan tidak terdapat heteroskedastisitas ($Sig > 0,05$). Hasil regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan:

$$Y = 12,211 + 0,405X_1 + 0,105X_2 + 0,207X_3.$$

Secara parsial, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($Sig < 0,05$), dengan kualitas kehidupan kerja sebagai faktor paling dominan. Secara simultan, ketiganya juga berpengaruh signifikan (F hitung 59,817 $>$ F tabel 2,83). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 20% dipengaruhi faktor lain. Secara keseluruhan, pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Binjai Kota.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengalaman kerja, pengembangan karier, dan kualitas kehidupan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 80% terhadap variasi kinerja, sementara 20% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- D. E. H. Mita Amelia, Wanta, "The Influence Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Manpower And Transmigration Service," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 6, no. 3, pp. 3630–3640, 2025, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- J. R. Andayani, L. Lusiana, and M. F. Sopali, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok,” *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 8, no. 2, p. 211, 2024, doi: 10.52362/jisamar.v8i2.1403.
- N. Nursam, “Manajemen Kinerja,” *Kelola J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 167–175, 2017, doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.
- W. Fred, “What is Leadership? Leadership: A Definition,” *MindTools*, pp. 1–6, 2017.
- Véronique Ambrosini and Cliff Bowman, “What are dynamic capabilities and are they a useful construct on strategic management?,” *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 1, pp. 29–49, 2009.
- V. S. Anggraini, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna,” *J. USAHA*, vol. 4, no. 1, pp. 86–94, 2023, doi: 10.30998/juuk.v4i1.1922.
- H. S. Mawadha Kestari Prety Diawati, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt . Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon),” *J. Manaj. bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 28–51, 2019.
- J. Barney, “Firm resources and sustained competitive advantage,” *Int. Bus. Strateg. Theory Pract.*, vol. 17, pp. 283–301, 2015, doi: 10.1093/oso/9780199277681.003.0003.
- S. Ahmad, “Paradigms of quality of work life,” *J. Hum. Values*, vol. 19, no. 1, pp. 73–82, 2013, doi: 10.1177/0971685812470345.
- S. Hayulita, M. Andriani, and A. M. Ningsih, “Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang,” *J. Ners Univ. Pahlawan*, vol. 7, pp. 20–26,
- F. A. Azlina, “Self-Care Management dalam Intervensi Keperawatan Pada Kelelahan Postpartum: Tinjauan Literatur,” *Dunia Keperawatan J. Keperawatan dan Kesehat.*, vol. 9, no. 3, p. 342, 2021, doi: 10.20527/dk.v9i3.9731.
- D. Kurniawan, D. Chalidyanto, and N. Tantiasari, “Quality of Work Life in Improving Employee Performance in Hospitals: A Systematic Review,” *J. Ilm. Ilmu Keperawatan Indones.*, vol. 15, no. 03, pp. 172–182, 2025, doi: 10.33221/jiiki.v15i03.3820.
- J. R. Ilmiah and I. Rbv, “SENTRI :,” vol. 4, no. 11, pp. 3389–3400, 2025.
- D. Saing, P. Secara, G. Umkm, R. Aji, B. Adriyanto, and Y. Hendayana, “Penerapan Teori RBV , RDT , SCT , DAN DCT Untuk Meningkatkan Kinerja Dan,” vol. 4, no. 4, pp. 12303–12312, 2026.
- L. D. Sati, Novriansyah, Y. Maryadi, and Nurlela, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 1045–1066, 2024.
- J. Chandra and Y. Hendayana, “Integrasi Teori Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Kinerja UMKM di Indonesia: Studi Literature,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 7, no. 2, pp. 1341–1349, 2025, doi: 10.38035/jemsi.v7i2.6906.
- F. A. Panggabean, D. R. Hutapea, and M. S. M. Siahaan, “TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1 JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” *J. Ilm. MEA (MANajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 6, no. 2, 2022.
- P. K. Daerah, T. Ii, and B. Aceh, “Kota banda aceh,” vol. 04, no. 01, pp. 340–353, 2025.
- D. J. Teece, “The Evolution of the Dynamic Capabilities Framework BT - Artificiality and Sustainability in Entrepreneurship: Exploring the Unforeseen, and Paving the Way to a Sustainable Future,” *Artif. Sustain. Entrep. Explor. Unforeseen, Paving W. to a Sustain. Futur.*, pp. 113–129, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1007/978-3-031->

- 11371-0_6
- A. Wiryono, A. A. Nurillahi, A. Fitri Anggraeni, and W. Roswinna, “Peran Strategic Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Pendekatan Dynamic Capability Theory,” *JMBI J. Manaj. Bisnis dan Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/pr odimanajemen/article/view/1549>
- K. Darmawan and Gede Widiastina, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Parama Sidhi Singaraja,” *Jnana Satya Dharma*, vol. 11, no. 1, pp. 112–123, 2023, doi: 10.55822/jnana.v11i1.355.
- A. Nazir, *Perilaku Organisasi*, vol. 2. 2023.
- Layli Rohmatillah, Misbahul Arifin, and Akmal Mundiri, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Soft-Skill*,” *Jdp (Jurnal Din. Pendidikan)*, vol. 12, no. 2, pp. 270–277, 2025, doi: 10.64540/rmxvs009.
- T. Sutanjar and O. Saryono, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/managemen treview/article/view/2514>
- M. R. Fadzillah, L. Yuliana, and D. H. Perkasa, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda,” *J. Keilmuan Mutli Disiplin*, vol. 3, no. 1, pp. 94–102, 2025.
- Ahmad Gunawan, Amelia Sri Rizki, Tabina Farrah Anindya, Assyfa Putri Amalia, and Winda Fara Setiani, “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi,” *PPIMAN Pus. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 262–272, 2024, doi: 10.59603/ppiman.v3i1.662.
- N. Ainiyah, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity,” *J. Bisnis Mhs.*, vol. 5, no. 3, pp. 2807–2219, 2025.
- M. Sobari and Z. Tussoleha Rony, “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review),” *J. Manaj. dan Pemasar. Digit.*, vol. 3, no. 1, pp. 10–20, 2025, doi: 10.38035/jmpd.v3i1.288.
- K. V. Dewi, R. J. Siregar, M. A. Wibowo, S. Tinggi, I. Ekonomi, and B. Karya, “Management and business progress,” vol. 4, no. 1, pp. 15–21, 2025.
- J. Economic and E. Journal, “(1) , 2) , 3),” vol. 8, no. 1, pp. 208–223, 2026.
- S. Tasya Adelia and M. Ahyar Syafwan Lysander, “Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta,” *J. Pendidik. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, p. 33, 2025, doi: 10.29408/jpek.v9i1.28795.
- K. C. Novitiya and M. P. Putranta, “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karier Dan Persahabatan Terhadap Niat Tetap Bekerja,” *Modus*, vol. 37, no. 1, pp. 138–152, 2025, doi: 10.24002/modus.v37i1.10713.
- Luthfan Fajriansyah, Sukarman, and Yusuf Nur Ubaidillah, “Merancang Strategi Pengembangan Karier dan Dampaknya terhadap Dunia Pendidikan,” *J. Islam. Educ. Stud.*, vol. 4, no. 1, pp. 37–44, 2025, doi: 10.58569/jies.v4i1.1290.
- N. Jasmine and N. Nugroho, “Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Kai,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2025.

-
- H. Salsabila and I. A. Alam, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157,” *eCo-Fin*, vol. 7, no. 1, pp. 203–215, 2025, doi: 10.32877/ef.v7i1.2026.
- M. Yusuf, A. G. Nugroho, and L. Latifah, “Peran Quality of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin,” *J. Manaj. Pendidik. Al Hadi*, vol. 2, no. 2, p. 8, 2022, doi: 10.31602/jmpd.v2i2.7337.
- S. Saena, P. Julia, J. H. Mandang, and G. L. Kapahang, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Kota Manado,” vol. 5, pp. 4739–4755, 2025.