

PENGARUH PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KREJENGAN KABUPATEN PROBOLINGGO

Moeh. Gusaeri¹, Gunadi², Jamal Abdul Naser³

¹²³Universitas Gajayana Malang

Moehgusaeri123@gmail.com, gunadi123@gmail.com, jamalabdulnaser123@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of management knowledge and career development on employee performance in Krejengan District, Probolinggo Regency.

The method of determining the sample in this study used a saturated sample, where the total population in this study were all employees of the Krejengan District, Probolinggo Regency, namely 43 employees. This study uses quantitative methods to describe and explain the type of research used is descriptive research using quantitative methods and approaches. The data analysis method used multiple linear regression. Testing the hypothesis partially, Knowledge Management and career development affect employee performance in Krejengan District.

Results that Knowledge Management and career development affect employee performance in Krejengan District, Probolinggo Regency. The results showed that 1) Management knowledge had a significant effect on employee performance, 2) Career development had a significant effect on employee performance, 3) Simultaneously, management knowledge and career development had a significant effect on employee performance

Keyword : *Management Knowledge, Career Development, Employee Performance*

INTRODUCTION

Era pengetahuan telah melahirkan Manajemen Pengetahuan dan mendorong inovasi berkelanjutan terutama dalam informasi dan teknologi komunikasi. Inovasi teknologi informasi melipatgandakan kemampuan kita untuk menciptakan, mengorganisasikan, menggandakan, maupun melindungi Modal Manusia (Intelektual) yang tidak dapat direplikasi oleh organisasi lain. Tidak sekedar Teknologi Informasi, tetapi juga Teknologi Inspirasi, yang akan menstimulir gagasan-gagasan baru yang diperoleh akibat

kemampuan teknologi yang terus bergulir dalam hal informasi dan komunikasi, selanjutnya menghasilkan berbagai inovasi baru.

Pengetahuan sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* harus dibangun melalui pendekatan manajemen yang fokus kepada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995, dalam Tjakraatmadja dan Lantu, 2006,64), untuk menunjang era revolusi *informasi*, *suatu organisasi perlu memiliki pengetahuan eksplisit (know how) dan pengetahuan tacit (know why)* secara seimbang dan berkelanjutan. Tipe *Pengetahuan* secara umum; pertama, masuk bidang spesialis IT (Departemen Teknologi Informasi) dengan sistem program dan database untuk mendesain dan implementasi, mengelola data, informasi dan pengetahuan yang dipelajari seluruh Pegawai melalui budaya pembelajaran dan berbagi pengetahuan; kedua, merupakan bidang spesialis *Human Resource* (Departemen SDM) melalui sistem dan proses belajar orang-orang dan Komitmen kerja yang dikelola, pemberian penghargaan atau penghargaan bagi Pegawai yang memberikan kontribusi *Pengetahuan* berdaya terap di organisasi.

Namun, dalam penerapan di organisasi pemerintahan, sering dijumpai kesalahan dalam pemahaman konsep Manajemen Pengetahuan, yaitu disamakan dengan data dan informasi, menitikberatkan pada investasi dibidang teknologi informasi, yang dianggapnya itulah konsep manajemen pengetahuan.

Subyek penelitian adalah Pegawai Kecamatan Krejengan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Peneliti menjadikan organisasi bidang komunikasi informasi dan pengetahuan, karena dianggap representatif untuk menggambarkan bagaimana kemampuan individu berperan penting dalam peningkatan kinerja Pegawai. Manajemen pemerintahan terus melanjutkan transformasi untuk mendayagunakan sumberdaya, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif sejalan dengan tuntutan persaingan dalam era deregulasi dan debirokrasi, dituntut untuk terus meningkatkan kreativitas dan inovasi yang signifikan.

Dengan demikian diharapkan pegawai dengan segala kemampuannya melaksanakan tugas dan fungsi secara baik dan optimal. Sebab birokrasi kontemporer kini dihadapkan pada suatu tantangan lingkungan yang hanya dapat diatasi, bila institusi pemerintah itu

terus berbenah dan mau belajar untuk mengembangkan wawasan administrasi pelayanan yang baru dan bekerja dengan memanfaatkan kompetensi yang dibutuhkan di dalam lingkungan yang terus berubah ini. Memang ideal, bila suatu lembaga memiliki suatu kemampuan SDM sesuai yang dibutuhkan dan dapat memanfaatkan semua keunggulan kompetensi itu secara optimal.

Leterature Review

Pengetahuan Manajemen

Istilah Pengetahuan Manajemen pertama kali diperkenalkan pada tahun 1986, dalam konferensi manajemen Eropa (American Productivity and Quality Center, 1996, dalam Tjakraatmadja dan Lantu, 2006:141). Manajemen pengetahuan lahir dan adanya dorongan faktor eksternal dan internal dalam organisasi untuk menjadikan Pengetahuan sebagai kekuatan untuk mempertahankan daya hidup sebuah organisasi. Ekonomi dunia pun, memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan.

Manajemen pengetahuan dapat juga dipandang sebagai perwujudan dari sebuah integrasi dan sekaligus kulminasi dan berbagai metode organisasi yang pernah ada, misalnya: metode-metode Total Quality, Reengineering, Benchmarking, Competitive Intelligence, Innovation, Organizational Agility, Asset Management, Supply Chain, Change Management (Amidon, 1998, dalam Tjakraatmadja dan Lantu, 2006:145).

Manajemen Pengetahuan mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi, seperti komputer yang dapat mendukung Manajemen Pengetahuan, namun teknologi informasi tersebut bukanlah Manajemen Pengetahuan. Manajemen Pengetahuan terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi. Kita berkonsentrasi dengan Manajemen Pengetahuan karena dipercaya bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan kontribusi kepada vitalitas dan kesuksesan organisasi.

Manajemen Pengetahuan/Pengetahuan manajemen adalah kumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengertian dan pengalaman. Pengertian dan pengalaman semacam itu terbangun atas pengetahuan, baik yang terwujudkan dalam

seorang individu atau yang melekat di dalam proses dan aplikasi nyata suatu organisasi. Fokus dari MP adalah untuk menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan data mentah ke bentuk informasi yang bermanfaat, hingga akhirnya menjadi pengetahuan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Robbins (1996) merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah. Menurut Szymanski dan Maxwell (1996) pengembangan karir ditentukan oleh interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating), lingkungan dan faktor keluaran (out put), sedangkan menurut Dubrin dalam Mangkuregara (2000) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Menurut model pengembangan karir dari Simamora (1997) memperlihatkan bagaimana karyawan, manajer, dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan bahwa karir-karir memenuhi kemampuan-kemampuan dan minat-minat karyawan. Bagian bawah menunjukkan bagaimana setiap pihak memberikan sumbangan untuk manajemen karir yang efektif- memastikan bahwa keputusan-keputusan penyusunan staf internal menugaskan peran-peran kepada individu yang memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasional.

Kinerja Pegawai

Dharma (1991) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Cascio (1992) Kinerja mengacu pada penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan_ Sedangkan menurut Bernardin & Betty (1984) dalam Smither (1998) kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama suatu periode tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, yang menekankan pada output yang dihasilkan, maka haniis dibedakan antara orang yang menghasilkan output tersebut dengan karakteristik atau sifat dari orang tersebut. Hal ini perlu ditekankan karena masih banyak penerapannya yang berfokus pada orangnya daripada kinerjanya. Masih banyak terjadi kesalahan, dengan mengukur kinerja seseorang atau mengukur kompetensinya.

Metode Penilaian Kinerja

Cascio (1992) difokuskan pada perilaku karyawan, format lain membandingkan kinerja karyawan dengan karyawan lain atau mengevaluasi setiap karyawan dalam syarat- syarat standar kinerja tanpa mengacu pada karyawan lainnya. Format penilaian yang menggunakan pendekatan orientasi hasil ini adalah management by objective (MBO).

Standart Kinerja

Ricciardi (1996) suatu penilaian kinerja menyeluruh harus mengukur kemampuan menghasilkan output yang benar dengan cara yang benar, tepat waktu dalam satu upaya. Heneman (1981) mengemukakan empat dimensi pekerjaan, yaitu: (1) kualitas pekerjaan (2) kuantitas pekerjaan (3) inisiatif dalam pekerjaan dan (4) peluang untuk dapat dipromosikan pada tingkat yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Meyer (1965) kriteri/ukuran kinerja karyawan adalah: (1) kualitas (2) kuantitas (3) waktu yang dipakai (4) jabatan yang dipegang (5) absensi (6) keselamatan dalam menjalankan higas pekerjaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini hanya ada dua faktor yang akan dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga yang menjadi dua faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

RESEARCH METHODS

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo, yang dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatoris (explanatory research) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (effendy, Singarimbun,1989:3).

Selanjutnya disamping berupaya untuk menjelaskan obyek dari variabel-variabel yang diteliti melalui data-data yang terkumpul dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, penelitian ini juga akan dilengkapi dengan uraian secara deskriptif, terutama yang berkaitan dengan penyajian data skunder seperti profil organisasi, struktur dan kualifikasi pendidikan, serta perkembangan di Krejengan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini berusaha meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan metode survey.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo yang berjumlah sekitar 43 orang. Lebih dari itu, sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Karena sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi yang akan diteliti, maka dalam penelitian ini digunakan tehnik sampling dengan jenis sampling jenuh dimana setiap sampel dalam populasi mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk diteliti dan dijadikan data dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Karena jumlah pegawai di Kecamatan Krejengan hanya berjumlah 43 orang, maka sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Kecamatan Krejengan.

RESULT AND ANALYSIS

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan kepada 43 responden dengan melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 43 responden melalui kuesioner, Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa pegawai yang berusia < 25 tahun sebanyak 12 orang (27,9%), usia 26-35 tahun sebanyak 22 orang (51,2%), usia 36-45 tahun sebanyak 6 orang (14 %) dan lebih dari 46 tahun 3 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo mayoritas berusia 26-35 tahun.

pegawai yang berjenis kelamin pria sebanyak 26 orang (60,5%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 17 orang (39,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo sebagian besar berjenis kelamin pria.

responden yang berpendidikan SMA sebanyak 14 orang (32,6%), berpendidikan D3 (Diploma) sebanyak 5 orang (11,6%). Dan berpendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 24 orang (55,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo berpendidikan S1 (Sarjana).

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan Manajemen (X1) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan Manajemen (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,545 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel Pengetahuan manajemen (X1) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 yang menyebutkan Pengetahuan Manajemen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dibuktikan.

b. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,934 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel Pengembangan Karir (X2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 yang menyebutkan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dibuktikan.

c. Pengetahuan Manajemen (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan manajemen (X1) dan pengembangan karir memiliki nilai F hitung sebesar 163.950 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka variabel Pengetahuan Manajemen (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dinyatakan secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 yang menyebutkan Pengetahuan manajemen (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dibuktikan.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian statistik secara simultan (keseluruhan) dan parsial (individu) dengan menggunakan uji F dan uji T, maka analisis lebih lanjut dari hasil analisis regresi linear berganda dan jawaban dari hipotesis penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi pengetahuan manajemen maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Silvi Sri Nugraha Tamala, Dadan Ahmad Fadili (2021) yang mengambil variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang. Demikian pula dengan hasil penelitian Abdul Latief (2019) bahwa Variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi pengembangan karir seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo.

Dan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ita Rifiani Permatasari (2018) dengan variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan, mengatakan bahwa Perencanaan karir dan manajemen karir secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengetahuan Manajemen (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji Hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa semua variabel bebas (pengetahuan manajemen, pengembangan karir) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo. Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil uji F yaitu nilai F hitung (163.950) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05 > F$ tabel (26,35) atau nilai sig. $< 0,05$.

Variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo adalah pengetahuan manajemen kemudian pengembangan karir. Pengetahuan manajemen mempunyai pengaruh lebih besar dibanding variabel bebas lainnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Abraham Samuel (2018) yang menyatakan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado.

REFERENCES

- Fattah Nur, Rezak Munirdan Tri Joko. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2.
- Isnaryadi Albertus, Purwanto S. Katidjan dan Suharno Pawirosumarto. 2017, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3
- Jumani Faustyana. 2015, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01.
- Muhlisin, M., & Rahman, M. (2021). The influence of marketing abilities, innovation abilities and learning abilities on the performance of UKM in The Region Diy Province. *Technium Soc. Sci. J.*, 16, 234.
- Rivai Veithzal Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PTRajaGrafindo Persada.
- Sujarweni V.W. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suruan M. Tedi, Andreas Marpaung dan Nurlaela. 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Volume 2 Nomor 1*.
- Fikroturrofiah. (2014). Hipotesis Penelitian. *Eureka Pendidikan*.
<https://www.eurekapedidikan.com/2014/12/hipotesis-penelitian.html>
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Deepublish Publisher.
- Guru Pendidikan. (2019). 18 Pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli Terlengkap. <https://seputarilmu.com/2019/11/>
- Rahman, M. A., & Maysaroh, S. (2020). Effect Of Work Life Policy, Work Involvement And Conflict Of Working Family To Turnover Intentions On Employees. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 213-233.
- Rahman, M. A. (2021). Pengaruh Suasana Hati dan Kompetensi terhadap Kinerja Usaha melalui Kewirausahaan terhadap UMKM di Desa Tanjung Bumi Kab. Bangkalan. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 74-90.
- Dammar Bahruddin, Akmal Umar dan Rosmawati. 2019, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Banteng. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 3.
- Fattah Nur, Rezak Munirdan Tri Joko. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2.

Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah

Volume 3, No.2, Desember 2022, ISSN (Online): 2774-5570

DOI :

- Dammar Bahruddin, Akmal Umar dan Rosmawati. 2019, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Banteng. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2.
- Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 3.
- Fattah Nur, Rezak Munir dan Tri Joko. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengadilan Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banteng. *Journal Of Management* Volume 2 No. 2.