

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN PT. X

DERIS FADLILLAH
DENTA FELLI ANANDA

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
derisfad1@gmail.com; denta@stietrisakti.ac.id

Received: July 17, 2024; Revised: July 24, 2024; Accepted: August 16, 2024

Abstract: *This study objectives is to analyze the effect of of competency, career development and organizational culture on employee performance in the marketing division at PT. X. This research use saturated sampling technique from 88 respondent as sample of population in marketing division. Hypothesis testing in this is analyzed with linear regression analysis methods. The result of the study shows that employee performance is not affected by competence, while employee performance is affected by career development and organizational culture.*

Keywords: *Career Development, Competency, Employee Performance, Organizational Culture*

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing di PT. X. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 88 karyawan divisi marketing dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan; sementara pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan divisi pemasaran PT. X.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pengembangan Karir.

Pendahuluan

Di era globalisasi ini, setiap perusahaan pasti berusaha menjamin kelangsungan hidupnya untuk mencapai tujuan. Persaingan yang terus berkembang saat ini menuntut perusahaan harus bertahan dalam persaingan yang ada. Setiap perusahaan harus mampu mengantisipasi setiap perubahan dan persaingan yang muncul dalam bisnis, teknologi, budaya organisasi dan informasi. Dengan

bertahan dalam persaingan, sebuah perusahaan pada sektor industri tertentu akan dapat menjaga kelangsungan hidupnya dan memperoleh keunggulan bersaing ([Vrontis et al. 2022](#)).

Industri umum adalah sektor ekonomi yang mencakup produksi berbagai barang konsumen dan bahan baku. Salah satu sektor industry umum yang berpengaruh besar pada

pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah sektor industri otomotif. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, produk domestik bruto atas dasar harga konstan (PDBADHK) dari industri alat angkut atau otomotif sebesar Rp207,79 triliun pada 2022. Nilai tersebut naik 10,67% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebesar Rp187,75 triliun. Secara keseluruhan, ekonomi Indonesia pada tahun 2022 tumbuh sebesar 5,31%, dan industri otomotif merupakan salah satu sektor yang berkontribusi terhadap pertumbuhan tersebut. ([Badan Pusat Statistik 2022](#)). Dari sini bisa disimpulkan bahwa industri otomotif memegang peranan penting dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia.

Sebagai salah satu pemain kunci dalam industri otomotif nasional, PT. X yang merupakan salah satu *subsidiaries* dari Astra Honda Motor; PT X bergerak dalam bidang produksi dan distribusi *spare part* kendaraan bermotor roda dua perlu menjaga kualitas dan kinerja perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh (Puriandari and Ananda 2023) bahwa kinerja individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan, maka PT. X sebagai organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individu yang terukur dengan baik. Kinerja harus dinilai dan terukur dengan baik agar hasilnya akurat, bersifat adil dan tidak memihak pihak tertentu. ([Harahap dan Tirtayasa 2020](#)).

Pengelolaan SDM dalam industri otomotif menjadi kunci untuk mengelola kinerja.

Perusahaan harus dapat mengidentifikasi bakat yang sesuai, melatih karyawan mereka secara terus-menerus, dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perubahan tren dan teknologi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ([Loan 2020](#)). Dengan pengelolaan sumber daya manusia dan identifikasi talenta yang baik, perusahaan juga akan mampu mengidentifikasi kompetensi inti dan utama yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. ([Santoso et al. 2020](#))

PT. X memiliki sistem penilaian kinerja tahunan untuk karyawannya, dimana salah satunya disebut dengan *Individual Growth Program*. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manager pada divisi pemasaran, diperoleh informasi pada tabel 1.1 yang memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada bagian implementasi kesiapan individu dalam menjalankan *Grow Program* baru tercapai 80% dari target 100% yang seharusnya tercapai di tahun 2022. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang hendak diteliti lebih lanjut dalam studi ini dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT. X.

Tabel 1. KPI Grow Program 2022

KPI	Target 2022	Actual YTD 2022
Implementasi Guidance of Readiness for Wahanians (Grow Program)	100%	80%

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kombinasi keterampilan, atribut pribadi, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi ([Komara 2019](#)).

Kinerja pegawai sering disorot dan dikritik karena tidak memiliki kompetensi, sehingga menghasilkan kinerja yang kurang produktif, hanya membelanjakan anggaran negara, disiplin rendah, dan etos kerja rendah ([Riwukore, Alie, and Habaora 2020](#)).

Kompetensi adalah perilaku manusia (keterampilan) yang mengarah pada kinerja yang sukses dalam organisasi. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya. ([Hanum, Munandar, and Purwono 2020](#)).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan yang dilakukan atau dimiliki oleh seseorang selama hidupnya ([Fasbender et al. 2019](#)).

Pengembangan karir merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan produktivitas karyawannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, kepuasan kerja karyawan dan organisasi tinggi, dan karyawan mendapatkan penghargaan promosi atau jabatan dalam pekerjaan ([Manggis, Yuesti, and Sapta 2018](#)).

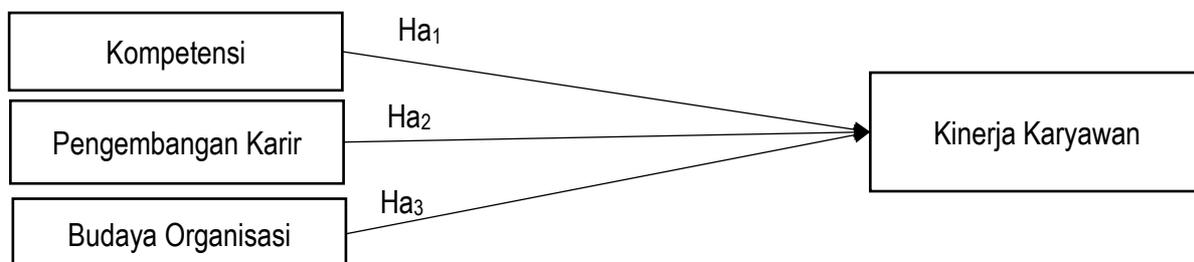
Pengembangan karir adalah rangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya (karir objektif) dan perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring bertambahnya usia (karir subjektif) ([Eroğluer, Bekmezci, and Orçanlı 2020](#)).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini mungkin diciptakan secara sadar olehnya. ([Samadara 2020](#)). Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota atau makna bersama sistem yang dihargai organisasi ([Robbins and Coulter 2020](#)). Budaya organisasi merupakan nilai atau karakteristik yang mempengaruhi kinerja anggota suatu organisasi ([Robbins & Judge, 2011](#)). Menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Fitriani and Ananda 2023](#)), menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu.

Berdasarkan penjelasan hubungan dan pengaruh antar variabel yang sudah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Ha₁: Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
2. Ha₂:Terdapat Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan
3. Ha₃:Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena semua data yang dibutuhkan mengacu pada perhitungan yang berupa angka-angka dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk memperoleh gambaran suatu keadaan tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi marketing di PT. X. Dalam penelitian ini, hubungan yang akan ditelaah adalah Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Objek dalam penelitian adalah karyawan divisi *marketing* PT. X. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan responden dalam penelitian ini karyawan divisi *marketing*. Jumlah sampel yang diteliti adalah 88 responden. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel ([Sugiyono 2013](#)). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, Dimana menurut ([Ghozali 2016](#)) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Kinerja adalah perbandingan antara hasil pekerjaan seseorang dengan standar atau beban tugas yang menjadi tanggung Jawab untuk diselesaikan secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator, antara lain: efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki secara formal untuk mendukung aktivitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berupa pengetahuan dan keahlian. Pengukuran variabel kompetensi menggunakan dimensi dan indikator yaitu: kemampuan berprestasi, kemampuan melayani, kemampuan memimpin,

kemampuan mengelola, kemampuan berpikir dan kemampuan menjadi dewasa. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan yang dilakukan atau dimiliki oleh seseorang selama hidupnya. Pengukuran variabel pengembangan karir menggunakan dimensi dan indikator yaitu: keadilan, kepedulian pemimpin, akses informasi, minat dan tingkat kepuasan. Budaya organisasi adalah cara berpikir tradisional bahwa semua anggota organisasi berbagi, dan anggota baru Harus belajar atau setidaknya menerima sebagian sehingga Mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan dimensi dan indikator yaitu: orientasi hasil, orientasi kerjasama tim, agresivitas dan stabilitas.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ([Sugiyono 2013](#)).

Hasil Penelitian

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan sampel sebanyak 88 responden. Pengujian dilakukan dengan uji validitas yaitu membandingkan *correlation* dengan nilai r table. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data tersebut valid, namun jika nilai hitung lebih kecil dari nilai r table maka tidak valid.

Berdasarkan tabel 2 uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai hitung positif lebih besar dari r table sebesar 0,2096. Artinya seluruh pernyataan dalam kuesioner memnuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variable tersebut

reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel (df=n-2)	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,426	0,2096	Valid	0,758
	X1.2	0,561	0,2096	Valid	
	X1.3	0,560	0,2096	Valid	
	X1.4	0,428	0,2096	Valid	
	X1.5	0,675	0,2096	Valid	
	X1.6	0,474	0,2096	Valid	
	X1.7	0,461	0,2096	Valid	
	X1.8	0,553	0,2096	Valid	
	X1.9	0,493	0,2096	Valid	
	X1.10	0,616	0,2096	Valid	
	X1.11	0,508	0,2096	Valid	
	X1.12	0,502	0,2096	Valid	
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,488	0,2096	Valid	0,658
	X2.2	0,461	0,2096	Valid	
	X2.3	0,464	0,2096	Valid	
	X2.4	0,525	0,2096	Valid	
	X2.5	0,499	0,2096	Valid	
	X2.6	0,542	0,2096	Valid	
	X2.7	0,481	0,2096	Valid	
	X2.8	0,425	0,2096	Valid	
	X2.9	0,560	0,2096	Valid	
	X2.10	0,502	0,2096	Valid	
Budaya Organisasi (X ₃)	X3.1	0,506	0,2096	Valid	0,632
	X3.2	0,579	0,2096	Valid	
	X3.3	0,509	0,2096	Valid	
	X3.4	0,486	0,2096	Valid	
	X3.5	0,455	0,2096	Valid	
	X3.6	0,544	0,2096	Valid	
	X3.7	0,451	0,2096	Valid	
	X3.8	0,542	0,2096	Valid	
	X3.9	0,483	0,2096	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,472	0,2096	Valid	0,641
	Y1.2	0,559	0,2096	Valid	
	Y1.3	0,429	0,2096	Valid	
	Y1.4	0,549	0,2096	Valid	
	Y1.5	0,685	0,2096	Valid	
	Y1.6	0,465	0,2096	Valid	
	Y1.7	0,505	0,2096	Valid	
	Y1.8	0,579	0,2096	Valid	

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	16.816	0.000

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.734	.008
Kompetensi	1.571	.120
Pengembangan Karir	3.074	.003
Budaya Organisasi	2.578	.012

Sumber: Olah Data Statistik

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang diteliti yaitu kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, Sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat menghasilkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari nilai F table, yaitu $16.816 > 2.713$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria fit dan bisa digunakan untuk analisis berikutnya dalam penelitian ini.

Nilai t tabel diperoleh dengan mempertimbangkan $df = (n-p-1)$ dan $\alpha = 0,025$, sehingga didapatkan t tabel = 1,988. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4 diatas. Berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,120 > \alpha 0,05$ dan t hitung $1,571 < t$ tabel 1,988. Maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,003 < \alpha 0,05$ dan t hitung $3,074 > t$ tabel 1,988. Maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh

pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,012 < \alpha 0,05$ dan t hitung $2,578 > t$ tabel 1,988 Maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data maka terdapat beberapa kesimpulan yang dihasilkan :

1. Diketahui bahwa H_{a1} ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. X, berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,120 > \alpha 0,05$ dan t hitung $1,571 < t$ tabel 1,988; maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Marnisah et al., \(2022\)](#).
2. Diketahui bahwa H_{a2} diterima, yang artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. X, berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,003 < \alpha 0,05$ dan t hitung $3,074 > t$ tabel 1,988; maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja

Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil studi [Marnisah et al., \(2022\)](#).

3. Diketahui bahwa H_{a3} diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X, berdasarkan hasil *p-value* (sig) $0,012 < \alpha$ $0,05$ dan t hitung $2,578 > t$ tabel $1,988$, maka dari hasil uji statistik dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil studi [Marnisah et al., \(2022\)](#)

Batasan yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. fokus pada karyawan divisi pemasaran PT. X, dengan alasan bahwa data implementasi Grow Program adalah salah satu KPI yang memiliki bobot besar dalam mengukur kinerja karyawan divisi Pemasaran PT. X
2. Kuesioner disebarluaskan secara online melalui *google form* dengan alasan bahwa job description karyawan divisi pemasaran mengharuskan mereka untuk bekerja diluar kantor dalam sehari sehingga lebih relevan jika kuisisioner yang disebarluaskan menggunakan *google form*.
3. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi; dimana mereplikasi jurnal dan artikel acuan utama.

Berdasarkan Batasan penelitian maka rekomendasi yang diberikan dalam artikel ini adalah :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan lingkup divisi. Perusahaan dan industri yang berbeda,
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menyebarkan kuesioner secara langsung pada divisi yang mobilitas karyawannya rendah,
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang berbeda dari yang sudah digunakan pada penelitian ini.

Rekomendasi praktis yang diberikan kepada perusahaan berdasarkan kesimpulan adalah agar perusahaan :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas program Pengembangan Karir Karyawan dengan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, rasa keadilan dan memperluas akses informasi yang ada di perusahaan,
2. Mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang positif dengan berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta meningkatkan agresivita dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

REFERENCES:

- Badan Pusat Statistik. 2022. 'Statistik Indonesia-2022'. <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/02/25/0a2afea4fab72a5d052cb315/statistik-indonesia-2022.html>.
- Erogluer, Kemal, Mustafa Bekmezci, and Kenan Orçanlı. 2020. 'The Mediating Effect of Subjective Career Success in the Impact of Perceived Organizational Support on the Intention to Remain'. *Open Journal of Business and Management* 08 (05): 2205–25. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.85135>.
- Fasbender, Ulrike, Anne M. Wöhrmann, Mo Wang, and Ute Christine Klehe. 2019. 'Is the Future Still Open? The Mediating Role of Occupational Future Time Perspective in the Effects of Career Adaptability and Aging Experience on Late Career Planning'. *Journal of Vocational Behavior* 111 (April): 24–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006> .

- Fitriani, Febrina, and Denta Felli Ananda. 2023. 'PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MBA'. *Media Bisnis* 15 (March): 79–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.34208/mb.v15i1.1881>.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanum, Nikmah, Jono Mintarto Munandar, and Joko Purwono. 2020. 'THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON PERFORMANCE'. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN* 18 (2): 252–60. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.05>.
- Komara. 2019. 'ENDANG KOMARA Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia'. <http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbardik>.
- Loan, Le Thi Minh. 2020. 'The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction'. *Management Science Letters* 10 (14): 3307–12. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>.
- Manggis, I Wayan, Anik Yuesti, and I Ketut Setia Sapta. 2018. 'The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village'. *International Journal of Contemporary Research and Review* 9 (07): 20901–16. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>.
- Marnisah, Luis, Jefirstson Richset Riwu Kore, and Fellyanus Haba Ora. 2022. 'EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON COMPETENCY, CAREER DEVELOPMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE'. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20 (3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>.
- Prof.H.Imam Ghozali. 2021. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th ed.
- Puriandari, Immanuela, and Denta Felli Ananda. 2023. 'PENGARUH PELATIHAN DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI FINANCE PT X'. Vol. 15. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>.
- Riwukore, Jefirstson Richset, Marzuki Alie, and Fellyanus Habaora. 2020. 'Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA KUPANG NUSA TENGGARA TIMUR)'. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327> .
- Robbins, and Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. 2nd ed.
- Robbins, S. P., and M. Coulter. 2020. *Management*. 15th ed.
- Samadara, Pieter D. 2020. 'The International Journal of Social Sciences World Internal Service Quality and Employee Performance: Case of Swiss Belin Kristal Hotel-Indonesia'. *The International Journal of Social Sciences World TIJOSSW* 2 (01): 109–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4146874>.
- Sandhi Fialy Harahap, and Satria Tirtayasa. 2020. 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu'. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Santoso, Wimboh, Palti Marulitua Sitorus, Sukarela Batunanggar, Farida Titik Krisanti, Grisna Anggadwita, and Andry Alamsyah. 2020. 'Talent Mapping: A Strategic Approach toward Digitalization Initiatives in the Banking and Financial Technology (FinTech) Industry in Indonesia'. *Journal of Science and Technology Policy Management* 12 (3): 399–420. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-04-2020-0075>.
- Sugiyono. 2013. 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D'.

Vrontis, Demetris, Hani El Chaarani, Zouhour El Abiad, Sam El Nemar, and Alissar Yassine Haddad. 2022. 'Managerial Innovative Capabilities, Competitive Advantage and Performance of Healthcare Sector during Covid-19 Pandemic Period'. *Foresight* 24 (3-4): 504-26. <https://doi.org/10.1108/FS-02-2021-0045>.

Halaman ini sengaja dikosongkan.