

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. HASJRAT ABADI MANADO

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPETENCE, AND WORK ENVIRONMENT ON CAREER DEVELOPMENT AMONG EMPLOYEES OF PT. HASJRAT ABADI MANADO

Oleh:

Rivart Marvan Onibala¹

Genita G. Lumintang²

Mirah Helen Rogi³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹rivart.onibala24@gmail.com

²genitagracia73@gmail.com

³mirahrogi2505@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pengembangan karir, sedangkan lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir.

Abstract: This study aims to analyze the influence of transformational leadership, competence, and work environment on the career development of employees at PT Hasjrat Abadi Manado. This research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Hasjrat Abadi Manado and analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, correlation coefficients, and coefficients of determination. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee career development. Competence also has a positive and significant effect on employee career development. Meanwhile, the work environment has a positive but insignificant effect on employee career development. Simultaneously, transformational leadership, competence, and work environment have a positive and significant effect on the career development of employees at PT Hasjrat Abadi Manado. These findings suggest that improving transformational leadership practices and employee competencies is essential for supporting career development, while maintaining a conducive work environment remains important to enhance employee comfort and productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Competence, Work Environment, Career Development.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, pengembangan karir karyawan menjadi isu penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, termasuk dalam industri otomotif. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu berkembang secara

berkelanjutan agar dapat beradaptasi dengan perubahan pasar yang dinamis. Pengembangan karir yang berjalan dengan baik akan mendorong peningkatan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial, seperti dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta kondisi lingkungan kerja. Karyawan pada saat ini dituntut untuk mampu menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan kesiapan menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

PT. Hasjrat Abadi Manado sebagai salah satu perusahaan otomotif terkemuka di wilayah Indonesia Timur telah menerapkan berbagai program internal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, berdasarkan kondisi empiris yang terjadi, masih ditemukan beberapa tantangan dalam pengembangan karir karyawan. Sebagian karyawan merasa belum memperoleh dukungan maksimal dari atasan dalam peningkatan kompetensi dan pelatihan, sementara sebagian lainnya menilai bahwa suasana kerja belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan inovasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan terhadap pengembangan karir dan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja. Perbedaan persepsi ini berpotensi menimbulkan rendahnya motivasi kerja dan terhambatnya perkembangan karir karyawan secara optimal.

PT. Hasjrat Abadi merupakan dealer resmi Toyota yang telah beroperasi sejak lama dan memiliki jaringan luas, terutama di kawasan Indonesia Timur. Di Manado sendiri, perusahaan ini dikenal sebagai salah satu pemain utama dalam industri otomotif, khususnya penjualan dan pelayanan mobil Toyota. Selain fokus pada penjualan kendaraan, PT. Hasjrat Abadi juga menyediakan layanan purna jual, termasuk bengkel servis dan penyediaan suku cadang. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini tidak berdiri sendiri. Sejumlah kompetitor besar seperti Kumala Group (dealer Honda dan Wuling), Nusa Sarana Citra Bakti (Suzuki), dan Indomobil (Nissan dan Mitsubishi) turut meramaikan persaingan di pasar otomotif Manado. Para kompetitor ini aktif melakukan inovasi layanan, penguatan jaringan, dan pengembangan SDM, sehingga PT. Hasjrat Abadi perlu terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas internalnya, termasuk dalam aspek pengembangan karir.

Fenomena yang terjadi di PT. Hasjrat Abadi Manado menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sebagian pimpinan sudah menunjukkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, seperti memberi motivasi dan perhatian pada bawahan, namun di beberapa bagian lainnya masih ditemukan pola kepemimpinan yang cenderung instruktif dan berorientasi target.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi dimaknai sebagai kemampuan aktual karyawan yang tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berkomunikasi, pemahaman terhadap produk, dan inisiatif kerja yang dibutuhkan di industri otomotif yang cepat dan kompetitif. Kompetensi yang baik di PT. Hasjrat Abadi akan sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada pelanggan maupun efektivitas operasional internal. Kepemimpinan transformasional dilihat sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif, di mana seorang atasan tidak hanya menjadi pemberi perintah, tetapi juga menjadi inspirasi dan motivator yang membuat karyawan merasa dihargai dan didukung.

Dalam konteks PT. Hasjrat Abadi, gaya kepemimpinan ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, apalagi ketika target kerja tinggi dan tekanan lapangan sering terjadi. Sementara itu, lingkungan kerja bukan hanya soal fasilitas fisik, tetapi lebih pada suasana kerja sehari-hari apakah karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didorong untuk berkembang. Hubungan antar rekan kerja, kejelasan sistem, dan terbukanya jalur komunikasi menjadi bagian dari lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir. Lingkungan yang sehat akan membuat karyawan lebih loyal dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Hasjrat Abadi Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Hasjrat Abadi Manado
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Hasjrat Abadi Manado.
4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt Hasjrat Abadi Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Firdaus (2023) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apa pun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional

Wulandari dan Mulyanto (2024) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menginspirasi dan mempengaruhi pengikut untuk mencapai kinerja tinggi yang melampaui harapan, dengan memperhatikan kebutuhan psikologis mereka dan menawarkan visi yang inspiratif. Khaeruman et al. (2021) mengatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan membawa perubahan besar pada pengikutnya, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka.

Kompetensi

Khaeruman et al. (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai tuntutan profesi. Kompetensi mencerminkan ciri khas profesional melalui penguasaan aspek keahlian tertentu. Spencer dan Spencer (1993) menambahkan bahwa kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi, dan pengetahuan konseptual.

Lingkungan Kerja

Sihombing (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar diri manusia yang mencakup aspek fisik dan non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu ruangan, tingkat kepadatan, kebisingan, serta luas area kerja, sedangkan faktor non fisik mencakup hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan di dalam perusahaan. Enny (2020) menjelaskan Lingkungan kerja merupakan segala hal di sekitar pekerja yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas mereka. Fasilitas yang memadai dan suasana yang positif sangat penting untuk mendukung penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir

Soehardi et al. (2021) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian program kerja yang dirancang untuk mencocokkan kebutuhan individu, kemampuan, dan tujuan karir dengan peluang saat ini dan masa depan dalam organisasi. Menurut Katharina dan Dewi (2020), karir berperan dalam memberikan pengembangan dalam kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya, jika seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan Baik, maka mereka akan selalu dapat meningkatkan kinerjanya.

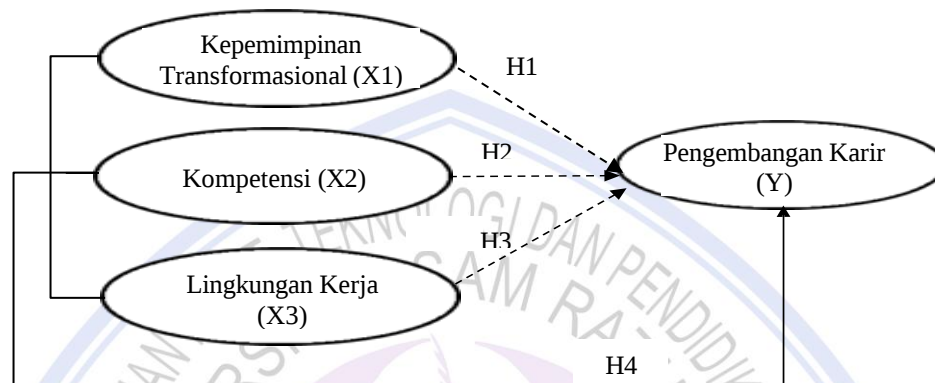
Penelitian Terdahulu

Penelitian Deva et al. (2022) bertujuan untuk mereview pengaruh career path, yaitu: Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja suatu Literature Review Manajemen Kinerja dan mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh variabel satu sama lain untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Career Path; 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Career Path; dan 3) Budaya Kerja berpengaruh terhadap Career Path.

Penelitian Sumakul, Moniharapon, dan Saerang (2005) bertujuan untuk melihat apakah Kompetensi, Etos Kerja dan Kepemimpinan dapat mempengaruhi Pengembangan Karir pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan SPSS Versi 29. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu, 68 pegawai ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Manado. Hasil dalam penelitian ini menemukan bahwa, kompetensi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai, etos kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir pegawai serta kompetensi, etos kerja dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (PTSP) Kota Manado.

Penelitian Pratama dan Noersanti (2025) Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap pengembangan karier guru di dua sekolah menengah pertama (SMP) di Jakarta. Studi ini menggunakan desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan sampel sebanyak 87 guru dari sekolah-sekolah terpilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Forms, dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Analisis mencakup penggunaan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier guru, motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif. Secara bersama-sama, faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pengembangan karier guru secara keseluruhan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian:

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir

H4 : Kepemimpinan Tranformasional, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memperoleh gambaran yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara empiris mengenai fenomena yang diteliti. Mengacu pada Soesana et al. (2023), penelitian kuantitatif menekankan penggunaan data empiris serta pernyataan-pernyataan yang didasarkan pada bukti yang dapat diukur. Selain itu, Soesana et al. (2023) juga menegaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis terhadap seluruh fenomena dan elemennya.

Populasi, Besaran sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado, yang berjumlah 60 orang karyawan tetap. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 orang responden, penulis mengambil seluruh populasi, yaitu 100% yang ada di Pt. Hasjrat Abadi Manado. Teknik sampling yang paling tepat adalah sampling jenuh. Abdullah et al. (2022) mengatakan bahwa seluruh populasi diambil sebagai sampel dalam sampling jenuh.

Data dan Sumber Data

Data primer yaitu informasi yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu responden atau objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada

karyawan perusahaan. Kuesioner tersebut dirancang untuk memperoleh jawaban langsung dari karyawan mengenai topik yang diteliti, berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka. Data primer secara langsung diperoleh dari sumber yang relevan, sehingga mempermudah peneliti mendapatkan informasi yang lebih spesifik, relevan, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner tersebut disebar kepada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado sebagai responden. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh informasi langsung dari karyawan mengenai topik yang sedang diteliti, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas dan tepat mengenai fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan Transformasional adalah pendekatan yang mendorong para pemimpin atau manajemen di PT. Hasjrat Abadi Manado untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui pemberian visi yang jelas	1. Mendorong Kinerja Bawahan 2. Memberdayakan Bawahan 3. Meningkatkan Kemampuan Terus Menerus (Suriagiri, 2020)
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kemampuan setiap karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta faktor internal seperti sikap, motivasi, dan tanggung jawab.	1. Kompetensi Teknis data. 2. Kompetensi Manajerial tercapai. 3. Kompetensi Sosial. (Khaer dan Hidayati, 2023)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di PT. Hasjrat Abadi Manado dan dapat memengaruhi kepuasan serta produktivitas karyawan dalam bekerja.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja (Hajiali, 2021)
Pengembangan Karir (Y)	Perkembangan karir merupakan serangkaian program yang dirancang PT. Hasjrat Abadi Manado untuk menyelaraskan kebutuhan individu, kemampuan, serta tujuan karir karyawan dengan berbagai peluang yang tersedia dalam perusahaan.	1. Pengalaman Kerja 2. Prestasi Kerja 3. Profesionalisme (Kayely, Tewal, dan Uhing, 2023)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Soesana et al. (2023) mengatakan bahwa dalam penelitian, validitas data merupakan suatu acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian. Hal ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana alat ukur, seperti kuesioner atau tes, dapat memberikan hasil valid, sesuai dengan apa yang seharusnya diukur dalam penelitian.

Widodo et al. (2023) berpendapat bahwa reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran ketika dilakukan pengulangan. Dengan kata lain, reliabilitas menggambarkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam kondisi yang serupa, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap validitas data yang dihasilkan.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

Vikaliana et al. (2022) mengatakan bahwa salah satu langkah syarat statistik adalah uji asumsi klasik; itu harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda, bukan regresi linier sederhana. Termasuk dalam uji asumsi klasik adalah normalitas, homogenitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah distribusi nilai residu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah model yang menghasilkan residu yang terdistribusi secara normal, karena ini menunjukkan bahwa prediksi model tersebut memiliki kesalahan yang acak dan tidak terstruktur, sehingga validitas dan ketepatan estimasi model dapat dipertahankan (Vikaliana et al., 2022).
2. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu kuat atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika terdapat korelasi yang sangat erat di antara variabel-variabel bebas, hal ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memisahkan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Akibatnya, hal tersebut dapat mengganggu akurasi dan keandalan hasil analisis, karena model menjadi kurang mampu mengidentifikasi kontribusi setiap variabel independen secara tepat (Vikaliana et al., 2022).
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan kesamaan varians residual di seluruh rentang pengamatan, yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residualnya tidak konstan dan menunjukkan pola tertentu, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan hasil analisis (Vikaliana et al., 2022).

Analisis Regresi Linear Berganda

Baidowi et al. (2024) menjelaskan bahwa metode yang efektif untuk mempelajari kompleksitas hubungan antar variabel dalam suatu sistem adalah regresi linier berganda. Rumus Persamaan Regresi Berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Variabel Pengembangan Karir
 X1 = Variabel Kepemimpinan Transformasional
 X2 = Variabel Kompetensi
 X3 = Variabel Lingkungan Kerja
 a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
 b1, b2, b3 = koefisien regresi (masing-masing variabel bebas)

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Vikaliana et al. (2022) menjelaskan koefisien korelasi (R) berupa angka yang berkisar antara -1 dan 1 yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang kuat yang positif, nilai yang lebih rendah menunjukkan hubungan yang nihil.

Menurut Baidowi et al. (2024), koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa jauh variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen dalam regresi. Ini juga menunjukkan seberapa baik korelasi antara kedua variabel dapat diandalkan untuk membuat prediksi, dan seberapa jauh proporsi variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model yang dibangun.

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T)**

Baidowi et al. (2024) berpendapat bahwa uji-t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dari konstanta (b0) serta koefisien regresi dalam suatu model regresi. Melalui uji-t maka dapat ditentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan secara statistik, yang berarti bahwa variabel independen yang diuji benar-benar memiliki hubungan yang relevan dan signifikan dengan variabel dependen dalam model regresi yang dianalisis.

Menurut Baidowi et al. (2024), uji simultan (uji-F) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dibangun dapat secara komprehensif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.738	0.2542	Valid
	0.772	0.2542	Valid
	0.831	0.2542	Valid
	0.667	0.2542	Valid
	0.514	0.2542	Valid
Kompetensi	0.831	0.2542	Valid
	0.670	0.2542	Valid
	0.769	0.2542	Valid
	0.520	0.2542	Valid
	0.624	0.2542	Valid
Lingkungan Kerja	0.534	0.2542	Valid
	0.736	0.2542	Valid
	0.517	0.2542	Valid
	0.656	0.2542	Valid
	0.736	0.2542	Valid
Pengembangan Karir	0.780	0.2542	Valid
	0.827	0.2542	Valid
	0.710	0.2542	Valid
	0.771	0.2542	Valid
	0.782	0.2542	Valid
	0.589	0.2542	Valid
	0.768	0.2542	Valid
	0.825	0.2542	Valid
	0.681	0.2542	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, semua konsep pengukuran variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir menunjukkan nilai yang berada diatas nilai rtabel yaitu 0.2542 sehingga butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	24

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dinilai reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena dinilai cronbach's alpha on standardized item pada setiap variabel >0.60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig. (2- tailed) adalah 0.084 sesuai dengan cara atau ketentuan yakni jika nilai signifikan dari output Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72346258
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.101
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

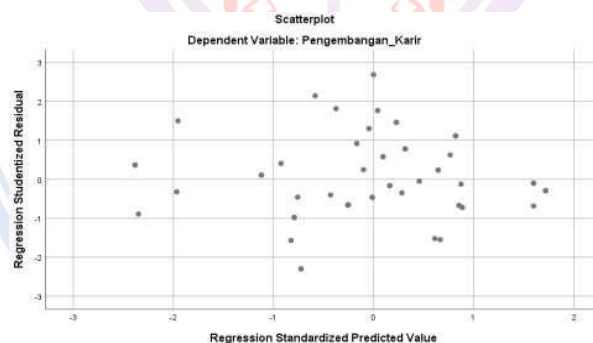
*Sumber: Data Diolah (2026)***Uji Multikolinearitas****Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan_tranformasional	.363	2.753
	Kompetensi	.428	2.337
	Lingkungan_Kerja	.334	2.995

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai VIF Variabel Kepemimpinan Tranformasional (X1) adalah 2.753, Variabel Kompetensi (X2) adalah 2.337, Variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 2.995 < kecil dari 10 dan nilai tolerance value adalah 999 > 0.1, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas***Sumber: Data Diolah (2026)*

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat plot berpecah diatas angka nol dan dibawah angka nol tanpa ada suatu bentuk pola yang terlihat jelas dan bergelombang, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian yang dilakukan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 6, nilai yang didapatkan Constan (a) adalah 3.792, dan nilai pengaruh Kepemimpinan Tranformasional (bX1) adalah 0.327, Pengaruh Kompetensi (bX2) adalah 0.327, dan Pengaruh Lingkungan Kerja (bX3) adalah 0.237. Maka disimpulkan persamaan sistematikanya yaitu:

$$Y = 3.792 + 0.327X_1 + 0.327X_2 + 0.237X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 3.792, menyatakan bahwa pada Kepemimpinan Tranformasional (X1), Kompentensi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) bernilai nol maka Pengembangan Karir (Y) akan Bernilai 3.792.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Tranformasional (X1) = 0.327, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai motivasi kerja, maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0.327.
3. Koefisien regresi variabel Kompentensi (X2) = 0.327, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai kompetensi, maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0.327.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) = 0.237, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai Lingkungan kerja, maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0.237.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.792	1.913		1.982
	Kepemimpinan_tranformasional	.327	.108	.360	3.024
	Kompetensi	.327	.110	.326	2.970
	Lingkungan_Kerja	.237	.120	.245	1.973

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data Diolah (2026)

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.696	1.76902

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan_tranformasional

b. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil Model Summary pada tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kepemimpinan Tranformasional (X1), Kompentensi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin baik tingkat Kepemimpinan Tranformasional (X1), Kompentensi (X2), dan Lingkungan kerja (X3), maka nilai variabel terikat juga cenderung meningkat. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa 71,2% variasi perubahan variabel terikat dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Tranformasional (X1), Kompentensi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) yang dimasukkan dalam model penelitian. Sementara itu, 28,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti faktor individu, kebijakan organisasi, maupun variabel lain yang relevan.

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai fhitung sebesar 46.057, sedangkan nilai ftabel dengan degree of freedom (df) = $n - k = 60 - 4 = 56$ sebesar 2.769. Dengan demikian, nilai fhitung lebih besar daripada ftabel ($46.057 > 2.769$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.401	3	144.134	46.057	.000 ^b
	Residual	175.249	56	3.129		
	Total	607.650	60			

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan_tranformasional

*Sumber: Data Diolah (2026)***Uji Parsial (Uji T)**

Berdasarkan tabel 6:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh angka Thitung 3.024 > Ttabel 1.673 dan Taraf signifikan 5% ($0.004 < 0.05$), maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir.
2. Variabel Kompetensi (X2) diperoleh angka Thitung 2.970 > Ttabel 1.673 dan Taraf signifikan 5% ($0.004 < 0.05$), maka secara parsial variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh angka Thitung 1.973 > Ttabel 1.673 dan Taraf signifikan 5% ($0.053 > 0.05$), maka secara parsial variabel (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Pengembangan karir.

Pembahasan**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan mampu mendorong peningkatan pengembangan karir karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, arahan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan potensi karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan membangun hubungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, prestasi kerja, dan kesiapan dalam pengembangan karir di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan cenderung memiliki semangat untuk berkembang ketika pemimpin memberikan dorongan positif, penghargaan, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan rasa percaya diri dan keyakinan karyawan terhadap peluang pengembangan karir yang dimiliki dalam organisasi. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka pengembangan karir karyawan juga akan semakin meningkat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Hasjrat Abadi Manado mampu menciptakan hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang memberikan motivasi, arahan yang jelas, kepercayaan, serta kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan kerja mendorong meningkatnya kepercayaan diri dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya terdorong untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga lebih termotivasi untuk mengembangkan potensi diri sebagai bekal dalam memperoleh kesempatan pengembangan karir di perusahaan.

Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir di dalam perusahaan. Kompetensi mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dimiliki. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang karyawan untuk memperoleh pengembangan karir dalam organisasi. Hasil

penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mampu memenuhi tuntutan perusahaan. Kompetensi yang tinggi juga menunjukkan kesiapan karyawan dalam menghadapi tanggung jawab kerja yang lebih besar, sehingga perusahaan lebih mempertimbangkan karyawan tersebut dalam proses pengembangan karir. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan pengembangan karir. Karyawan yang memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial yang baik cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal, menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan, serta beradaptasi dengan perkembangan lingkungan kerja. Kemampuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tetapi juga menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap pengembangan karir, namun pengaruh yang diberikan belum cukup kuat secara statistik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik memang dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan, tetapi belum menjadi faktor utama yang menentukan pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Hasjrat Abadi Manado telah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui hubungan kerja yang baik antar karyawan, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, kondisi tersebut belum menjadi faktor utama yang menentukan pengembangan karir karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir di perusahaan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan individu, kompetensi, pengalaman kerja, dan penilaian terhadap kinerja dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja semata. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja, pengaruhnya terhadap pengembangan karir belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk kondisi kerja yang mampu mendukung peningkatan kemampuan, motivasi, dan kesiapan karyawan dalam mengembangkan karir di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi, arahan, dan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Di sisi lain, kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja karyawan sehari-hari. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado akan lebih optimal apabila perusahaan mampu mengelola kepemimpinan transformasional, meningkatkan kompetensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara bersamaan. Meskipun pada pengujian parsial variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan, keberadaannya tetap memberikan kontribusi positif dalam mendukung efektivitas penerapan kepemimpinan dan pengembangan kompetensi karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mampu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memperluas peluang pengembangan karir karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

2. Kompetensi (X2) Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
3. Lingkungan Kerja (X3) Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
4. Pengembangan Karir (Y) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Hasjrat Abadi Manado diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional dalam perusahaan melalui pemberian motivasi, arahan kerja, perhatian, serta dukungan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja agar karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam pengembangan karir. Perusahaan juga diharapkan tetap menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat mendukung produktivitas serta kenyamanan kerja karyawan.
2. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan kerja yang dimiliki agar mampu meningkatkan kualitas kerja dan mempersiapkan diri dalam pengembangan karir di perusahaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan karir.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi pengembangan karir, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih luas dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin., Masita., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Muhammad Zaini.
- Baidowoi., Wahidaturrahmi., Kertiyani, N. M. I., & Wulandari, N. P. (2024). *Statistika Dasar: Teori Dan Praktik*. (Cetakan pertama). Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia (4PI).
- Deva, R., Fauzi, A., Dewi, C. K., Ramadhani, R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 689–704. <https://greenpub.org/JIM/article/view/96>
- Enny, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Firdaus, H. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1). Bandung: Widina Media Utama.
- Hajiali, I., Mahfudnurnajamuddin., Suriyanti., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. https://www.researchgate.net/publication/352448898_Pengaruh_Kompetensi_dan_Lingkungan_Kerja_Terdap_Kinerja_Karyawan_PT_Bank_Rakyat_Indonesia_Kantor_Cabang_Makassar
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. A. S. K. (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). https://ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL22_201.pdf
- Kayely, E. G. D., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal EMBA* :

- Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan: The Influence of Competence, Job Performance, and Work Experience on Career Development of Employees in the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 34–44. <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/3655>
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik., Supatmin., Yuliana., Aisyah., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA Rizky
- Pratama, I., & Noersanti, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 1–10. <https://journal.steipress.org/index.php/jmstei/article/view/7>
- Sihombing, T. P. J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPB Mandiri Perdesaan Pertanian Di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat). *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 6(2). <https://arsip-publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/oe/article/view/513>
- Soehardi, D. V. L., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Mukhtadi., Wance, M., Satria, F., Maulida, E., Pratiwi, R., Arifianto, C. F., Kurniawati, D., Adi., & Larasati, R. A. (2021). *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Spencer, L. M & Spencer. S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sumakul, T., Moniharapon, S., & Saerang, R. T. (2025). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 13, No. 01. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/59943>
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhoksumawe: CV Radja Publika.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Ronaldo, R., Reza, H. K., Dwikotjo, F., Suharni., & Ulfa, L. (2022). *Ragam Penelitian Dengan SPSS (Cetakan pertama)*. Sukaharjo: Tahta Media Group.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Ns., Khairunnisa., Lestari, S. M. P. Devriany, A., Wijayanti, D. R., Dalfian., Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Ns., Widya, N., & Rogayah, Ns. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Pangkalpinang: CV. Science Techno Direct
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Kimshafi Alung Cipta.