



Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jember

AudyMaulana^{1*}, Ira Puspitadewi S², Septy Holisah³

1,2,3 Universitas Muhammdiyah Jember

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2770>

*Correspondence: AudyMaulana

Email: maulanaudy08@gmail.com

Received: 04-06-2025

Accepted: 19-07-2025

Published: 28-08-2025



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

kompetensi individu, serta pemberian peluang karir yang jelas dan terarah. Oleh karena itu, disarankan bagi instansi pemerintah untuk mengadopsi strategi manajemen SDM yang terintegrasi guna meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas layanan publik.

Kata Kunci: komunikasi, kompetensi, pengembangan karir, kinerja karyawan, DP3A Jember

Abstract: This research aims to examine and analyze the influence of communication, competence, and career development on employee performance at the Women's Empowerment and Child Protection Office (DP3A) of Jember Regency. This study employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires. The sampling technique used is a census, where the entire population consisting of 63 employees is treated as respondents. The data obtained are analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that the variables of communication, competence, and career development have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Effective communication has been shown to enhance task understanding and work coordination. Competence, which includes knowledge, skills, and attitudes, is a crucial factor in the optimal execution of tasks. Meanwhile, structured career development also encourages employee motivation and contribution to achieving organizational goals. These findings emphasize the importance of human resource management through the enhancement of communication quality, individual competence development, and the provision of clear and directed career opportunities. Therefore, it is recommended that government agencies adopt integrated human resource management strategies to improve work productivity and the quality of public services.

Keywords: communication, competence, career development, employee performance, DP3A Jember

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. SDM adalah sekelompok individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan potensi yang dapat dikembangkan untuk mendukung tujuan organisasi. (Sutrisno, 2021) menjelaskan bahwa SDM merupakan kekuatan strategis yang harus dikelola secara tepat agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas organisasi. Dengan kata lain, SDM yang tidak hanya dipandang sebagai pekerja, tetapi sebagai aset bernilai tinggi, perlu mendapatkan perhatian dari sisi pengelolaan, pengembangan, dan kesejahteraannya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Jember mencerminkan adanya tantangan nyata dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan utama yang teridentifikasi adalah lemahnya efektivitas komunikasi internal. Komunikasi yang tidak berjalan optimal antara pimpinan dan pegawai menghambat aliran informasi penting yang dibutuhkan dalam proses kerja. Hal ini tidak hanya menimbulkan kesalahpahaman, tetapi juga memperlambat pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan organisasi. Rokhayati et al. (2022) menegaskan bahwa komunikasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja secara keseluruhan, sementara hambatan komunikasi justru dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Selain komunikasi, tantangan lain yang dihadapi adalah ketimpangan kompetensi pegawai. Masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterampilan, pengetahuan, atau sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab mereka. Pratama & Kurniawati (2022) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama dalam sektor pemerintahan yang menuntut efisiensi dan pelayanan prima. Kompetensi yang kurang seimbang menyebabkan pelaksanaan tugas menjadi tidak efektif dan kualitas pelayanan publik menjadi tidak maksimal.

Lebih lanjut, pengembangan karir di lingkungan DP3A juga belum dikelola secara sistematis dan strategis. Minimnya program pelatihan, ketiadaan jalur karir yang jelas, serta terbatasnya kesempatan promosi menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Saputra & Nugroho (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terencana dan terstruktur mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan. Karyawan yang memiliki harapan akan perkembangan karir cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Masalah-masalah tersebut semakin diperparah oleh faktor pendukung eksternal seperti terbatasnya fasilitas kerja dan kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan sumber daya manusia secara holistik. Seperti ditegaskan oleh Ginting, Hutasuhut, & Sembiring (2023), kombinasi antara komunikasi yang efektif, kompetensi yang memadai, dan pengembangan karir yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Maka dari itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di DP3A Kabupaten Jember harus dilakukan secara

menyeluruh melalui perbaikan dalam aspek komunikasi organisasi, penguatan kapasitas individu, serta perencanaan karir yang terarah.

Dengan merujuk pada berbagai temuan empiris dan kerangka teoritik sebelumnya, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi ilmiah dan praktis mengenai bagaimana ketiga faktor utama—komunikasi, kompetensi, dan pengembangan karir—secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi DP3A Kabupaten Jember dalam merumuskan kebijakan internal yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Jember. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala likert lima poin, yang disebarikan kepada seluruh pegawai DP3A. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DP3A Kabupaten Jember, dan karena jumlah populasi tergolong kecil, maka digunakan metode sensus di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memenuhi syarat analisis regresi linier berganda. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan pengembangan karir (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut kemudian menjadi dasar dalam menarik kesimpulan serta memberikan rekomendasi bagi instansi terkait dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu komunikasi, kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai komunikasi di DP3A Jember berlangsung cukup baik, terutama dalam hal keterbukaan informasi dan penggunaan media komunikasi yang tepat. Pada variabel kompetensi, responden menyatakan bahwa mereka memahami tugas dan tanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Namun, pada variabel pengembangan karir ditemukan beberapa permasalahan. Sebagian besar responden merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum meningkatkan kemampuan kerja secara signifikan,

tidak mengetahui adanya perencanaan karir yang jelas di instansi, serta menilai rotasi jabatan belum dilakukan secara optimal untuk mendukung pengalaman kerja baru. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun komunikasi dan kompetensi dinilai cukup baik, aspek pengembangan karir masih memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen. Kurangnya sosialisasi mengenai jalur karir dan kurang efektifnya pelaksanaan pelatihan menjadi kendala utama dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh

Hasil Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji validitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang menjadi fokus studi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel; suatu item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r table, dan tidak valid jika sebaliknya. Selain itu, validitas juga dapat ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, di mana item dianggap valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$, dan tidak valid jika nilainya $> 0,05$. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 63 orang dan tingkat signifikansi sebesar 5% maka nilai r -tabel dapat ditentukan dengan derajat kebebasan (df) sebesar $63 - 2$, yaitu 61. Mengacu pada tabel distribusi r Pearson, nilai r -table pada tingkat signifikansi tersebut adalah sebesar 0,2480. Oleh karena itu, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r -table yang ditetapkan, yakni r -hitung $> 0,2480$. Penjelasan lebih lengkap mengenai hasil uji validitas pada variabel Komunikasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak disajikan pada tabel berikut.

Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
X1.1	0,644	0,2480	Valid
X1.2	0,693	0,2480	Valid
X1.3	0,712	0,2480	Valid
X1.4	0,663	0,2480	Valid
X1.5	0,744	0,2480	Valid
X1.6	0,773	0,2480	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS 27, 2025

Table 2 Hasil Uji Validitas Varibel Kompetensi (X2)

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
X2.1	0,625	0,2480	Valid
X2.2	0,706	0,2480	Valid
X2.3	0,613	0,2480	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS 27, 2025

Table 3 Hasil Uji Validitas Varibel Pengembangan Karir (X3)

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
X3.1	0,706	0,2480	Valid

X3.2	0,804	0,2480	<i>Valid</i>
X3.3	0,757	0,2480	<i>Valid</i>
X3.4	0,598	0,2480	<i>Valid</i>
X3.5	0,687	0,2480	<i>Valid</i>
X3.6	0,804	0,2480	<i>Valid</i>

Sumber : data primer diolah SPSS 27, 2025

Table 4 Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
Y1	0,726	0,2480	<i>Valid</i>
Y2	0,758	0,2480	<i>Valid</i>
Y3	0,657	0,2480	<i>Valid</i>
Y4	0,776	0,2480	<i>Valid</i>

Sumber : data primer diolah SPSS 27, 2025

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu metode yang diterapkan untuk menilai konsistensi dan stabilitas dari sebuah instrumen pengukuran. Dalam konteks penelitian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika diterapkan dalam kondisi yang serupa. Dalam analisis ini, keandalan diuji dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha melalui perangkat lunak SPSS. Menurut (Ghozali, 2018), sebuah variabel dianggap dapat reliable jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.. Penjelasan lebih lengkap mengenai hasil uji reabilitas pada variabel Komunikasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak disajikan pada tabel berikut:

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi	0,90	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompetensi	0,85	0,60	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir	0,93	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,83	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah SPSS, 2025

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis linear diterapkan untuk menilai kekuatan serta arah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sementara itu, analisis linier berganda bertujuan untuk meramalkan nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas dan juga untuk mengidentifikasi arah hubungan, apakah bersifat positif atau negatif. (Ghozali, 2018). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 6 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstan	0,445	-
Komunikasi (X ₁)	0,313	0,000
Kompetensi (X ₂)	0,404	0,000
Pengembangan Karir (X ₃)	0,126	0,000

Sumber: data primer diolah SPSS 27, 2025

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menilai apakah data yang diperoleh dari suatu populasi mengikuti distribusi normal atau tidak. Metode yang diterapkan dalam analisis ini adalah One Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan dianggap tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

		Unstandardized Residual	
N		63	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.53311413	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.044	
	Negative	-.061	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.818	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.808
		Upper Bound	.828

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah SPSS 27, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah sebuah teknik yang diterapkan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Secara ideal, model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat digunakan tolok ukur tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka tidak ada indikasi multikolinieritas. Namun,

jika VIF > 10 atau tolerance < 0,1, hal ini menandakan adanya masalah multikolinieritas dalam model tersebut. Hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel:

Table 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Nilai Tolerance	Batasan Tolerance (>0,1)	Nilai VIF	Batasan VIF (< 10)	Keterangan
Komunikasi	0.616	0.1	1.623	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi	0.700	0.1	1.428	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan karir	0.645	0.1	1.550	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians dari residual antarobservasi (Gunawan, 2020). Salah satu metode pengujiannya adalah dengan scatter plot; jika pola sebaran titik-titik acak dan terdistribusi secara merata di sekitar nilai 0, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, metode Glejser dipilih karena dianggap lebih sensitif dalam mengidentifikasi ketidakkonsistenan varians residual dibandingkan uji Park (Firdausya & Indawati, 2023). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikansi	Batas Signifikansi	Keterangan
Komunikasi	0.172	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	0.937	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan karir	0.008	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Hasil Uji Parsial (t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang objektif (Arifin, 2017). Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan uji t parsial dengan mempertimbangkan nilai p-value sebagai ukuran probabilitas. Nilai p-value kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - k$. Pada penelitian ini, dengan 63 responden dan empat variabel, diperoleh $df = 59$ dan nilai t-tabel sebesar 2,001. Dengan demikian, suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan apabila $t\text{-hitung} > 2,001$ dan $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 10 Hasil Uji Parsial (uji t)

No	Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1.	Komunikasi	4,849	2,001	Berpengaruh signifikan
2.	Kompetensi	4,380	2,001	Berpengaruh signifikan
3.	Pengembangan Karir	2,471	2,001	Berpengaruh signifikan

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai prediksi sesuai dengan data sampel. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti variabel independen (X1, X2, X3) semakin kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah. Hasil uji determinasi (*Adjusted R Square*) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 11 Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square
1	.842 ^a	.709	.694

Sumber: data diolah SPSS 27, 2025

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan *t*hitung 4,849 (> *t*tabel 2,001). Komunikasi yang efektif berperan penting dalam membangun koordinasi, meningkatkan motivasi kerja, dan mempercepat pengambilan keputusan. Namun, masih terdapat kendala seperti lambatnya aliran informasi vertikal dan kurangnya komunikasi informal antarpegawai. Oleh karena itu, DP3A disarankan untuk meningkatkan media komunikasi digital, memperkuat budaya komunikasi terbuka, dan menyelenggarakan pelatihan komunikasi interpersonal secara berkala.

Pengaruh Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Kompetensi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan *t*hitung 4,380 (> *t*tabel 2,001). Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang kompeten cenderung lebih mandiri, adaptif, dan mampu menjadi teladan di lingkungan kerja. Rekomendasi utama adalah penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan divisi, termasuk penguatan soft skills dan penguasaan teknologi informasi, yang terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja tahunan.

Pengaruh Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (X3)

Variabel pengembangan karir juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan *t*hitung 2,471 (> *t*tabel 2,001). Karyawan yang memiliki peluang karir jelas dan mendapatkan pelatihan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Namun, distribusi kesempatan masih belum merata. DP3A perlu membangun sistem karir yang transparan dan meritokratis melalui

penyusunan jalur karir yang jelas, pelaksanaan rotasi jabatan, program mentoring, serta pemberian penghargaan berbasis pencapaian kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Jember. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif yang signifikan. Artinya, semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, serta semakin jelas dan terstruktur jalur pengembangan karir yang tersedia, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terfokus pada peningkatan aspek komunikasi, penguatan kompetensi, dan pembinaan karir akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi penting dari penelitian ini adalah perlunya pendekatan manajerial yang lebih strategis dan terintegrasi dalam mengelola pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, DP3A Kabupaten Jember disarankan untuk mengoptimalkan saluran komunikasi internal, menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan, serta menyusun program pengembangan karir yang berkesinambungan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya guna memperkuat generalisasi hasil.

Daftar Pustaka

- Adhari, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 77-89.
- Agasta, H. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Papilio Surabaya (Skripsi, Universitas Airlangga)
- Ahmad Fauzi, "Peran Komunikasi dalam Peningkatan Kinerja Organisasi," *Jurnal Maneggio* 3, no. 2 (2022): 45-56.
- Andriani, D. (2020). Keterampilan dan Kompetensi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja: Tinjauan pada Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 88-102.
- Andriani, D. (2020). Keterampilan dan Kompetensi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja: Tinjauan pada Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 88-102
- Andriani, L. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 14(1), 45-60.
- Diana Azwina dan Firda Devi Aulia, Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan, *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 No. 3, Juli 2021,

hlm. 411–418.

- Enggarwati, R. (2017). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Bangi Kopi Surabaya (Skripsi, Universitas Airlangga).
- Fatimah, D., & Sari, R. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(2), 132-145.
- Fatimah, N., & Sari, E. (2021). Kompetensi Karyawan dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi: Perspektif Teoritis dan Praktis. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Organisasi*, 17(3), 245-260.
- Fatimah, N., & Sari, E. (2021). Kompetensi Karyawan dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi: Perspektif Teoritis dan Praktis. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Organisasi*, 17(3), 245-260.
- Firdayanti, F., Ahmad, J., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 18(2), 190–195.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146
- Ginting, R., Hutasuhut, R., & Sembiring, A. (2023). *Pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45–53.
- Handayani, R. (2021). Peran Keterbukaan Informasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(3), 215-230.
- Hasanah, M. (2020). Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 200-210.
- Hidayat, T., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 101-112.
- Nugroho, A., & Susanti, R. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 9(1), 33-44.
- Nuraeni, N., & Arifin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 6(1), 113-120.
- Nuralim, N., Sapari, Y., Kamaluddin, M., & Novita, L. (2021). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Komponen Treatment di PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *JIKE: Jurnal Ilmu Komunikasi Efek*, 4(2), 211–223.
- Nuralim, N., Sapari, Y., Kamaluddin, M., & Novita, L. (2021). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bidang Komponen Treatment di PT. Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *JIKE: Jurnal Ilmu Komunikasi Efek*, 4(2), 211–223.
- Prasetyo, A. (2020). Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Sektor Jasa.
- Prasetyo, D. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 45-58.
- Prasetyo, R., & Sari, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan di PT Stars Internasional Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 12(2), 150-160. Garuda Kemdikbud
- Pratama, R. A., & Kurniawati, I. (2022). *Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(2), 88–94.
- Pratiwi, N. L. P. E., & Juniarty, P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135
- Putri, A. N., & Anggraeni, L. (2022). Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital:
- Rokhayati, A., Fadli, R., & Sari, N. (2022). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55–63.
- Saputra, I., & Nugroho, T. (2023). *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 33–41.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Salemba Empat.
- Vella Ida Pratiwi dan Anik Nurhidayati, Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang, *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, Vol. 4 No. 1, Maret 2024, hlm. 30–35.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Widodo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 111-120.
- Yasin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. *Maeswara: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(2), 93–101.