



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

## Analisis Pengembangan Karir Pada Pegawai Kelurahan Pamulang Barat Di Tangerang Selatan

<sup>1</sup>Siti Aesah<sup>1</sup>, <sup>2</sup>Endang Suprapti<sup>2</sup>, <sup>3</sup>Erica Triane Sapira  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia  
<sup>1</sup>dosen01223@unpam.ac.id, <sup>2</sup>dosen00728@unpam.ac.id,  
ericatriane03@gmail.com

**Abstract:** *his study aims to determine Career Development in West Pamulang Village Employees in South Tangerang. The method used in this study uses qualitative descriptive methods. The data collection instruments used, namely Interviews, documentation, and FGD (Focus Group Discussion) with information consisting of 3 (three) informants, namely Government Officers, Government Head Members and Economic and Development Partners in West Pamulang Village in South Tangerang. The results showed that career development in West Pamulang Village is different from career development that occurs in companies in general. Career development that occurs in West Pamulang Village is in the form of transferring employee duties from the previous position in West Pamulang Village to a position that has been set in Pamulang District. One of the factors that influence the inhibition of career development in West Pamulang Village employees is education. In addition to education, in West Pamulang Village, work experience is also one of the factors in the development of employee careers. The solution that can be done in overcoming career development obstacles in employees of West Pamulang Village in South Tangerang is by providing skills training or employee abilities so that employees can more easily develop their careers. And other solutions applied by the agency or west pamulang village as a form of career development are participating in developing UMKM and the economy around the environment. For example, helping traders by providing land to sell and conducting economic counseling to the surrounding community.*

**Keywords:** *Analysis; Career Development*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Karir Pada Pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Instrumen Pengumpulan data yang digunakan, yaitu Wawancara (Interview), dokumentasi, dan FGD (Focus Group Discussion) Dengan informasi yang terdiri dari 3 (tiga) orang informan, yaitu Kasi Pemerintahan, Anggota Kasi pemerintahan dan Kasi Ekonomi dan Pembangunan pada Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir Yang ada di Kelurahan Pamulang Barat berbeda dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan pada umumnya. Pengembangan karir yang terjadi di Kelurahan Pamulang Barat berupa pemindahan tugas pegawai dari posisi sebelumnya di Kelurahan Pamulang Barat ke posisi yang sudah ditetapkan di Kecamatan Pamulang. Faktor – faktor yang menjadi pengaruh dari terhambatnya pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat salah satunya adalah pendidikan. Selain pendidikan, Pada kelurahan pamulang barat, pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor berkembangnya karir pegawai. Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat di Tangerang selatan yaitu dengan cara memberikan pelatihan skill atau kemampuan pegawai agar pegawai bisa lebih mudah dalam mengembangkan karirnya. Dan Solusi lain yang diterapkan oleh pihak instansi atau kelurahan pamulang barat sebagai salah satu bentuk pengembangan karir yaitu ikut serta dalam mengembangkan UMKM dan perekonomian sekitar lingkungan. misalnya, membantu pedagang dengan memberikan lahan berjualan dan mengadakan penyuluhan perekonomian kepada masyarakat sekitar.

**Kata Kunci:** Analisis; Pengembangan Karir

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kelurahan Pamulang Barat merupakan salah satu contoh Lembaga instansi Pemerintahan pamekaran Desa Pamulang dan kemudian berstatus sebagai kelurahan Pamulang Barat. Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh informasi bahwa karyawan/pegawai Kelurahan Pamulang Barat memiliki kesulitan untuk dipromosikan atau melakukan pengembangan dalam karirnya. Beberapa pegawai memilih untuk resign karena sulitnya pegawai untuk melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir yang terjadi dalam instansi Kelurahan pamulang barat tentunya mengikuti alur dan aturan dari kecamatan pamulang. Dalam hal ini perlu diadakannya pengembangan karir yang jelas agar kinerja pegawai dapat optimal sesuai harapan instansi atau Lembaga.

Dalam melayani publik, sangat dibutuhkan pegawai maupun petugas yang memang menguasai bidangnya, sebab berhasil ataupun tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran dari karyawan atau pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan atau pegawai tersebut memiliki kepiawaian serta keterampilan yang cukup memadai, sehingga jenjang keberhasilannya akan lebih tinggi. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau pegawai yang berpotensi dan mempunyai keahlian, para pimpinan instansi harus mengadakan pelatihan bagi pegawainya. Sama halnya dengan kelurahan Pamulang Barat sebagai sebuah instansi pemerintahan yang mengolah data masyarakat harus mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, dalam hal ini maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai



untuk menjalankan tugasnya dengan baik dengan cara diadakannya pelatihan pengembangan pegawai dalam meningkatkan karirnya.

Pengembangan karyawan adalah ketika suatu perusahaan membantu para pekerjanya untuk belajar dan berkembang sehingga perusahaan juga dapat menjadi lebih baik. Perencanaan karir adalah ketika orang memikirkan apa yang ingin mereka lakukan untuk pekerjaan mereka dan membuat rencana untuk mewujudkannya. Penting untuk memiliki rencana dan terus berupaya menjadi lebih baik dalam pekerjaan Anda. Tujuan pengembangan karyawan adalah membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan memiliki sikap yang baik terhadapnya.

Pengembangan karir pegawai instansi pemerintahan tidak sama dengan pengembangan karir pada perusahaan swasta. Dalam strukturnya, khususnya anggota Kelurahan Pamulang Barat terbagi menjadi 2, yaitu anggota ASN dan non-ASN. ASN sendiri merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN terdiri dari dua kategori yaitu PNS&PPPK.

Pada Kelurahan Pamulang Barat dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan dibidang administrasi yang akan diberikan kepada Masyarakat maka diperlukan pula tenaga pegawai yang profesional untuk dapat menduduki suatu jabatan yang handal, dengan itu pegawai pasti memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang besar.

Salah satu langkah yang di tempuh suatu instansi pemerintahan untuk memenangkan persaingan adalah peningkatan kualitas sumber daya dalam Instansi. Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Ikasari, 2022). Pengembangan karir pegawai instansi pemerintahan dinilai dengan beberapa indikator yaitu pelatihan kerja, pengalaman kerja, promosi dan kesempatan untuk tumbuh. Pegawai yang sudah lama menduduki dan menjabat di instansi tersebut biasanya akan ada panggilan ada pemindahan tugas hal ini akan menjadi kesempatan mereka untuk tumbuh dan mampu dalam mengembangkan diri sertameningkatkan karirnya

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, menurut bapak Eddy S.E. selakusekertaris lurah (lama) Pamulang Barat, pendidikan dan lamanya bekerja merupakan indikator utama yang membuat terhambatnya Pengembangan Karir yang ada di Kelurahan Pamulang Barat. Faktanya, Beberapa pegawai Kelurahan Pamulang Barat masih belum memiliki pendidikan yang tinggi. Akan tetapi, anggota yang memiliki kinerja baik dan pendidikan yang sepadan mampu mendapat kesempatan dalam melakukan pengembangan karirnya.

#### **Fokus Penelitian**

1. Bagaimana bentuk Pengembangan Karir yang terjadi pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan?
3. Bagaimana solusi mengatasi hambatan dalam pengembangan karir pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk Pengembangan Karir pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan
3. Untuk mengetahui solusi mengatasi hambatan dalam pengembangan karir pada pegawai Kelurahan Pamulang Barat di Tangerang Selatan.



## B. KAJIAN LITERATUR Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di instansi pemerintah.

Instansi menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi suatu organisasi itu sendiri, namun umumnya sering dilakukan melalui mutasi, pelatihan, dan promosi. (Takdir, 2023) "Pengembangan karir ini merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, khususnya departemen sumber daya manusia, yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya".

Menurut Turmudi (2022), pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh pengetahuan, kemahiran, dan perilaku yang menambah kapasitas karyawan untuk beradaptasi dengan persyaratan pekerjaan yang terus berkembang dan memuaskan konsumen. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan proses dimana seorang pekerja bekerja untuk memenuhi rencana karirnya, yang didukung oleh manajemen, divisi sumber daya manusia, maupun organisasi lain.

### Faktor-faktor Pengembangan Karir

1. Jalinan pegawai dan organisasi
2. Personalia pegawai
3. Faktor eksternal
4. Politicking dalam organisasi
5. Sistem penghargaan

### Aspek-Aspek Pengembangan Karier

Aspek yang dinilai dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Peluang potensial untuk mencapai sesuatu yang signifikan. Batasan yang diperkirakan adalah: kemajuan, kesusilaan dalam profesi dan kemajuan yang berharga.
- b. Peluang potensial untuk mencapai hal-hal baru. Batasan yang diperkirakan adalah: peluang untuk menumbuhkan informasi, pengembangan dan imajinasi
- c. Peluang potensial untuk mendorong pekerja. Batasan yang diperkirakan adalah: kesempatan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kebahagiaan dan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri.
- d. Peluang potensial untuk menumbuhkan kemampuan dan kapasitas. Batasan yang diperkirakan adalah: potensi peluang untuk berpartisipasi dalam persiapan secara sopan dan seragam (Leuhery dan Warbal, 2018).

### Kerangka Berfikir

Sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik (Syahputra, 2020).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis pendekatan menggunakan deskriptif Kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo, dan dokumen resmi lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi dan FGD (*focus group discussion*). Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sukmadinata dalam Butarbutar, dkk (2022:41) “Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterikatan antar kegiatan”.

Teknis Analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Peneliti bermaksud mengungkapkan fakta dan memperoleh data serta informasi mengenai analisis pengembangan karir yang dilakukan di Kelurahan Pamulang Barat Tangerang Selatan yang di ambil berdasarkan kenyataan dilapangan dan disajikan dalam bentuk kalimat kemudian ditarik kesimpulan.

Kegiatan mengumpulkan serta mengatur data secara metodis dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi dikenal sebagai analisis data. Ini melibatkan pengklasifikasian data, sintesisnya, penyusunannya menjadi pola, dan penentuan apa yang signifikan, akan diteliti, dan menarik temuan-temuan yang layak sederhana untuk dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Putri, 2022, perihal. Sugiyono (2018: 482).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan akan memberikan informasi yang akurat dan mendalam terkait Pengembangan Karir di Kelurahan Pamulang Barat. Hasil penelitian yang dilakukan ini, dihasilkan dari 3 (tiga) instrumen penelitian yang digunakan, yaitu Wawancara (Interview), Dokumentasi dan FGD (fokus grup diskusi) yang bersumber dari beberapa informan yang telah ditetapkan di awal. Berikut ini, hasil dari penelitian yang dilakukan pada 3 (Tiga) orang Informan dan 6 informan Grup Diskusi/Fokus Group Discussion (FGD) penelitian:

Berikut ini, hasil analisis yang dilakukan peneliti pada Kelurahan Pamulang Barat Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, mengenai Pengembangan Karir Pegawai.

1. Pengembangan Karir Yang ada di Kelurahan Pamulang Barat berbeda dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan pada umumnya. Pengembangan karir yang terjadi di kelurahan pamulang barat berupa pemindahan tugas yang diberikan langsung dari kecamatan pamulang kepada kelurahan pamulang barat. Dalam hal ini, Pegawai yang sudah lama menjabat di instansi tersebut dan memiliki Pendidikan yang baik biasanya akan mendapat panggilan berupa pemindahan tugas dari posisi sebelumnya di kelurahan pamulang barat ke jabatan yang lebih tinggi di kecamatan pamulang.
2. Ada banyak faktor yang bisa mendukung proses menuju kesuksesan, salah satunya adalah dengan menempuh pendidikan tinggi yang berkualitas. Faktor-faktor yang menjadi pengaruh dari terhambatnya pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan yang secara intensif memberikan manfaat efektif dan efisien terhadap perkembangan karir. Pendidikan membantu pegawai berkembang dan meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki. Semakin kompleks pendidikan yang diberikan maka semakin memberikan kesempatan pegawai untuk belajar dan mengaplikasikannya kepada instansi. Dalam menunjang karirnya, pegawai yang ada di kelurahan pamulang barat ini masih banyak yang belum memiliki jenjang S1. Proses karirnya terbentur dengan pendidikan yang ada. Selain pendidikan, masa kerja atau lamanya bekerja juga termasuk kedalam faktor penghambat pengembangan karir pegawai. Pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja. Secara definisi Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Pada kelurahan pamulang barat, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor berkembangnya karir pegawai. Pegawai yang sudah lama mengabdikan kepada masyarakat biasanya akan dipertimbangkan karirnya oleh instansi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan pegawai yang sudah memenuhi persyaratan lama bekerja maka perusahaan itu akan dipromosikan, sedangkan jika di instansi khususnya kelurahan pamulang barat, pegawai yang sudah lama menetap akan dipindah tugaskan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi tetapi dengan kurun waktu yang tidak dapat ditentukan.
3. Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat di Tangerang selatan yaitu dengan cara

memberikan dukungan dalam mengupayakan pengembangan karir pegawai dan memberikan rekomendasi terhadap peningkatan karir pegawai itu sendiri. Selain itu, instansi juga berupaya dalam memberikan pelatihan *skill* atau kemampuan pegawai agar pegawai bisa lebih mudah dalam mengembangkan karirnya, namun belum terlihat konsisten. Dan Solusi lain yang diterapkan oleh pihak instansi atau kelurahan pamulang barat sebagai salah satu bentuk pengembangan karir yaitu ikut serta dalam mengembangkan UMKM dan perekonomian sekitar lingkungan. misalnya, membantu pedagang dengan memberikan lahan berjualan dan mengadakan penyuluhan perekonomian kepada masyarakat sekitar.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Pengembangan Karir Yang ada di Kelurahan Pamulang Barat berbeda dengan pengembangan karir yang terjadi di perusahaan pada umumnya. Pengembangan karir yang terjadi di Kelurahan Pamulang Barat berupa pemindahan tugas pegawai dari posisi sebelumnya di Kelurahan Pamulang Barat ke posisi yang sudah ditetapkan di Kecamatan Pamulang.. Dalam hal ini, Pegawai yang sudah lama menjabat di instansi tersebut dan memiliki Pendidikan yang baik biasanya akan mendapat panggilan berupa pemindahan tugas dari posisi sebelumnya di kelurahan pamulang barat ke jabatan yang lebih tinggi di kecamatan pamulang.
- b. Faktor – faktor yang menjadi pengaruh dari terhambatnya pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan yang secara intensif memberikan manfaat efektif dan efisien terhadap perkembangan karir. Dalam menunjang karirnya, pegawai yang ada di kelurahan pamulang barat ini masih banyak yang belum memiliki jenjang S1. Proses karirnya terbentur dengan pendidikan yang ada. Selain pendidikan, masa kerja atau lamanya bekerja juga termasuk kedalam faktor penghambat pengembangan karir pegawai. Pada kelurahan pamulang barat, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor berkembangnya karir pegawai. Pegawai yang sudah lama mengabdikan kepada masyarakat biasanya akan dipertimbangkan karirnya oleh instansi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan pegawai yang sudah memenuhi persyaratan lama bekerja maka perusahaan itu akan dipromosikan, sedangkan jika di instansi khususnya kelurahan pamulang barat, pegawai yang sudah lama menetap akan dipindah tugaskan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi tetapi dengan kurun waktu yang tidak dapat ditentukan.
- c. Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan pengembangan karir pada pegawai kelurahan pamulang barat di Tangerang selatan yaitu dengan cara memberikan dukungan dalam mengupayakan pengembangan karir pegawai dan memberikan rekomendasi terhadap peningkatan karir pegawai itu sendiri. Selain itu instansi juga berupaya dalam memberikan pelatihan *skill* atau kemampuan pegawai agar pegawai bisa lebih mudah dalam mengembangkankarirnya, namun belum terlihat konsisten. Dan solusi lain yang juga diterapkan oleh pihak instansi atau kelurahan pamulang barat sebagai salah satu bentuk mengembangkan UMKM dan perekonomian sekitar lingkungan misalnya, dengan membantu pedagang dengan



memberikan lahan berjualan dan mengadakan penyuluhan tentang perkonomian kepada masyarakat sekitar.

### Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah pihak Instansi atau Kelurahan Pamulang Barat Kota Tangerang Selatan diharapkan untuk lebih memberikan pelatihan *skill* dalam peningkatan peluang Pendidikan pegawai yang lebih tinggi dan juga memberikan kesempatan pegawai dalam melakukan perencanaan yang terorganisir, misalnya program-program kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan SDM guna meningkatkan kualitas pegawai yang ada di Kelurahan Pamulang Barat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H. (2017). *Analisis Pengembangan Karir Asn Berdasarkan Merit Sistem* (Studi Penelitian Di Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah). Aceh Tengah: Universitas Sumatera Utara.
- Butarbutar, Marisi., Dkk. (2022). *Metode Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dr. Asmirin Noor, M., Radiansyah, S.E., M.M, D., Selfiana, S.E., M.M, & Ishak S.Pi., M.M, R. P. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Naim, Resky, M., & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Purnasari, N. (2021). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Guepedia .
- Putri, P. E. (2022). *Prosedur Administrasi Pembuatan Pas Bandara Di Pt Gapura Angkasa Cabang Denpasar -Bali*. Badung: Politeknik Negeri Bali.
- Reza Nurul Ichsan, S. M., Nasution, Se.I., M.M, L., & Sinaga, Se, M.M, D.(2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Medan: Cv. Sentosa Deli Mandiri.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turmudi, I. (2022). *Menejemen Sumber Daya Manusia Analisis Era Pandemi Covid 19*. Banguntapan Bantul Yogyakarta: Bildung.
- Alhamid, T. (2019). *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain).
- Darmi, T., & Anwar, F. (2022). *Analisis Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu*. *Sosio E-Kons*, Vol. 14 No. 02, Agustus P-Issn 2085-2266, E-Issn 2502-5449.
- Hamdi, H. (2020). *Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155-163.
- Ikasari, A. (2022). *Analisis Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi, Terhadap komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jasa Raharja Cabang Utama Jawa Timur*. *Otonomi*, Vol. 22 Nomor 1.
- Komara, E. (2019). *Kompetensi Profesional Pegawai Asn (Aparatur Sipil Negara) Di Indonesia*. *Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan*, Volume 4(1) Issn 2527-3868

- (Print), 2503-457x.
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. Jurnal Sosoq, 159-190.
- Rakhmawanto, A. (2020). *Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System*. Civil Service, Vol. 14, No.1, Juni 2020 : 1- 15.
- Sastika, M., & Rahmani, N. A. (2023). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Volume 9 (4) Agustus tahun 2023, Hal 1093-1100 E-Issn: 2579-5635, P-Issn: 2460-5891.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Takdir, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Motivasi Kantor Kelurahan Di Kecamatan Mamajang Kota Makassar*. Praja, Volume 11 Nomor 2 P-Issn 2302-6960 E-Issn 2716-165x.