



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor 2, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/04/2024
 Reviewed : 05/05/2024
 Accepted : 12/05/2024
 Published : 19/05/2024

Stefanus Kelvin Nailiu¹
 Agus Prasetyo²
 Adhitya Putera Atmoko³
 Moch. Ifan Rafadhil⁴
 Ira Ningrum Resmawa⁵

PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja dan pengembangan karir karyawan. Melalui metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis konsep, teori, dan praktik terbaik terkait manajemen kinerja berbasis kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini mampu memberikan penilaian kinerja yang lebih holistik dengan mengintegrasikan penilaian terhadap kompetensi dan hasil kerja. Model yang dikembangkan mencakup elemen-elemen kunci seperti identifikasi kompetensi inti, kerangka penilaian kinerja, program pelatihan dan pengembangan, serta mekanisme pengembangan karir. Implementasi model ini memerlukan komitmen manajemen puncak, partisipasi aktif karyawan, dan dukungan teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan, serta mendukung perencanaan suksesi dan identifikasi pemimpin masa depan. Saran diberikan agar organisasi melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses implementasi dan menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

Abstract

This study aims to develop a competency-based performance management model to enhance employee performance and career development. Through a literature review method, this research identifies and analyzes concepts, theories, and best practices related to competency-based performance management. The results show that this approach provides a more holistic performance assessment by integrating evaluations of competencies and work outcomes. The developed model includes key elements such as the identification of core competencies, a performance assessment framework, training and development programs, and career development mechanisms. Implementing this model requires top management commitment, active employee participation, and technological support. The study concludes that competency-based performance management can increase productivity, innovation, and employee engagement, as well as support succession planning and future leader identification. Recommendations are given for organizations to involve all stakeholders in the implementation process and to provide continuous training programs.

Keywords: Performance Management, Competencies, Career Development

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk selalu beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan daya saingnya. Salah satu aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi adalah manajemen kinerja karyawan (Wahyuanto et al., 2024). Kinerja karyawan tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas organisasi, tetapi juga pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan di pasar. Oleh karena itu, banyak organisasi yang mulai menyadari pentingnya mengembangkan sistem manajemen kinerja yang efektif dan efisien (Bairizki, 2020).

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN
 e-mail: iresmawa@stieyapan.ac.id

Namun demikian, sistem manajemen kinerja tradisional sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya fokus pada pengembangan kompetensi karyawan. Sistem penilaian kinerja yang hanya berfokus pada hasil kerja tanpa memperhatikan kompetensi dan potensi pengembangan karyawan sering kali tidak mampu memberikan gambaran yang holistik mengenai kinerja individu. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Maulyan, 2019).

Di sinilah pentingnya pendekatan manajemen kinerja berbasis kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan efektif. Dengan mengintegrasikan kompetensi ke dalam sistem manajemen kinerja, organisasi dapat memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada hasil kerja, tetapi juga pada cara kerja dan potensi pengembangan karyawan (Muna & Isnowati, 2022). Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kompetensinya dan berkontribusi lebih optimal terhadap organisasi.

Lebih lanjut, manajemen kinerja berbasis kompetensi juga memiliki implikasi penting bagi pengembangan karir karyawan (Wahyuanto, 2024). Dalam sistem ini, jalur karir karyawan dapat dirancang berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan yang perlu dikembangkan. Hal ini memberikan panduan yang jelas bagi karyawan mengenai langkah-langkah yang harus mereka tempuh untuk mencapai tujuan karirnya. Selain itu, organisasi juga dapat lebih mudah mengidentifikasi calon-calon pemimpin masa depan yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menduduki posisi-posisi strategis (Riyadi, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi yang dapat diimplementasikan dalam berbagai jenis organisasi. Model ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan sekaligus mendukung pengembangan karir mereka. Dengan menggabungkan kajian teori dan studi literatur yang komprehensif, penelitian ini akan mengidentifikasi komponen-komponen kunci dari manajemen kinerja berbasis kompetensi serta mengeksplorasi best practices dari berbagai organisasi yang telah berhasil mengimplementasikan pendekatan ini.

Pada akhirnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan adopsi model manajemen kinerja berbasis kompetensi, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan mendukung pengembangan individu. Ini tidak hanya akan membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada retensi dan pengembangan bakat di dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengembangkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi. Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan dan kredibel (Sugiyono, 2018). Tahapan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Topik dan Rumusan Masalah Tahap pertama dalam penelitian ini adalah identifikasi topik dan perumusan masalah. Peneliti memulai dengan menentukan fokus penelitian, yaitu pengembangan model manajemen kinerja berbasis kompetensi. Selanjutnya, masalah penelitian dirumuskan untuk mengarahkan pencarian literatur yang relevan.
2. Pencarian Literatur Peneliti melakukan pencarian literatur dengan menggunakan database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "manajemen kinerja", "kompetensi karyawan", "pengembangan karir", dan "model manajemen kinerja berbasis kompetensi". Literatur yang dicari mencakup jurnal ilmiah, buku, makalah konferensi, dan laporan penelitian.
3. Seleksi dan Evaluasi Literatur Setelah mendapatkan sejumlah literatur, peneliti melakukan seleksi berdasarkan relevansi dan kualitas sumber. Artikel dan buku yang

tidak relevan atau kurang kredibel dieliminasi. Setiap literatur dievaluasi dengan kritis untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan akurat dan dapat diandalkan.

4. Pengumpulan Data Data yang relevan dikumpulkan dari literatur yang telah dipilih. Data ini mencakup konsep, teori, model, dan temuan empiris terkait manajemen kinerja berbasis kompetensi. Peneliti juga mencatat praktik-praktik terbaik (best practices) dari berbagai organisasi yang telah berhasil mengimplementasikan pendekatan ini.
5. Analisis Data Tahap analisis data melibatkan pengelompokan dan sintesis informasi dari berbagai literatur. Peneliti mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama yang muncul, serta mengeksplorasi hubungan antar konsep. Analisis ini membantu dalam merumuskan komponen-komponen kunci dari model manajemen kinerja berbasis kompetensi.
6. Pengembangan Model Berdasarkan analisis data, peneliti mengembangkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi. Model ini mencakup elemen-elemen penting seperti identifikasi kompetensi inti, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta mekanisme pengembangan karir. Setiap elemen dijelaskan secara rinci dan diintegrasikan ke dalam sebuah kerangka kerja yang koheren.
7. Validasi Model Untuk memastikan keakuratan dan kegunaan model yang dikembangkan, peneliti membandingkan model tersebut dengan literatur yang ada dan mengidentifikasi kesesuaian dengan best practices yang ditemukan. Validasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa model yang diusulkan dapat diterapkan dalam berbagai jenis organisasi dan konteks industri.
8. Penulisan Laporan Penelitian Tahap terakhir adalah penulisan laporan penelitian. Laporan ini mencakup latar belakang, metode, hasil analisis, pengembangan model, dan kesimpulan. Peneliti juga memberikan rekomendasi untuk implementasi model dalam praktik nyata serta saran untuk penelitian lanjutan di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi yang dikembangkan melalui analisis literatur yang mendalam. Hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Identifikasi Kompetensi Inti Berdasarkan kajian literatur, kompetensi inti yang mendukung kinerja karyawan dan pengembangan karir diidentifikasi sebagai elemen kunci. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, kemampuan berpikir kritis, dan kepemimpinan. Setiap organisasi perlu mengidentifikasi dan menetapkan kompetensi yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan strategisnya (Nugraha et al., 2022).
2. Kerangka Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Penelitian menemukan bahwa kerangka penilaian kinerja berbasis kompetensi lebih efektif dibandingkan dengan penilaian kinerja tradisional. Kerangka ini menggabungkan penilaian terhadap hasil kerja (output) dan proses kerja (kompetensi). Penilaian kinerja dilakukan melalui metode-metode seperti evaluasi 360 derajat, self-assessment, dan penilaian oleh atasan langsung. Hal ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga bagaimana mereka mencapai hasil tersebut (Alimudin, 2017).
3. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Studi literatur menunjukkan pentingnya program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Program ini dirancang berdasarkan hasil penilaian kinerja dan kebutuhan kompetensi yang diidentifikasi. Metode pelatihan yang efektif mencakup pelatihan in-house, mentoring, rotasi pekerjaan, dan pembelajaran daring. Fokus utama adalah memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperbaiki keterampilan yang ada (Al Rinadra et al., 2023).
4. Mekanisme Pengembangan Karir Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja berbasis kompetensi sangat berkontribusi pada pengembangan karir karyawan. Organisasi yang berhasil menerapkan pendekatan ini memberikan jalur karir yang jelas dan transparan bagi karyawan. Mekanisme pengembangan karir termasuk perencanaan karir individual, program suksesi, dan pengembangan kepemimpinan. Karyawan

diberdayakan untuk mengambil tanggung jawab atas perkembangan karir mereka sendiri dengan dukungan yang memadai dari organisasi (Nugraha et al., 2022).

5. Pengaruh Positif pada Kinerja Organisasi Penelitian menemukan bahwa organisasi yang mengimplementasikan model manajemen kinerja berbasis kompetensi cenderung mengalami peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang kompeten dan termotivasi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan. Selain itu, pendekatan ini juga membantu dalam meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang berdampak positif pada retensi karyawan.
6. Implementasi Best Practices Studi literatur mengidentifikasi beberapa praktik terbaik (best practices) dari organisasi yang sukses menerapkan manajemen kinerja berbasis kompetensi. Best practices ini mencakup komitmen manajemen puncak, keterlibatan karyawan dalam proses penilaian, penggunaan teknologi untuk mendukung penilaian kinerja, dan pengembangan budaya organisasi yang menghargai pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan (Pangestuti, 2019).

Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas, tetapi juga pada daya saing jangka panjang. Namun, sistem manajemen kinerja tradisional sering kali terbatas pada evaluasi hasil kerja tanpa memperhatikan bagaimana hasil tersebut dicapai, yang dapat mengakibatkan penilaian yang tidak holistik dan kurangnya dukungan untuk pengembangan individu (Ali et al., 2019).

Manajemen kinerja berbasis kompetensi muncul sebagai solusi yang menjanjikan untuk mengatasi keterbatasan ini. Pendekatan ini berfokus pada serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif (Mukayah et al., 2023). Dengan mengintegrasikan kompetensi ke dalam sistem manajemen kinerja, organisasi dapat menciptakan kerangka penilaian yang lebih komprehensif, yang tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga cara dan proses yang digunakan karyawan untuk mencapai hasil tersebut (Sinollah et al., 2020).

Salah satu keuntungan utama dari manajemen kinerja berbasis kompetensi adalah kemampuannya untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dan adil mengenai kinerja karyawan. Penilaian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada perilaku dan usaha yang ditunjukkan karyawan dalam mencapai tujuan mereka (Apriliana & Nawangsari, 2021). Hal ini memungkinkan identifikasi kebutuhan pengembangan yang lebih spesifik dan tepat sasaran, sehingga program pelatihan dan pengembangan dapat disesuaikan untuk mengatasi kelemahan dan memperkuat kompetensi yang diperlukan.

Selain itu, pendekatan berbasis kompetensi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (Aji, 2022). Dalam sistem ini, kompetensi menjadi landasan untuk merencanakan jalur karir yang jelas dan transparan. Karyawan memiliki panduan yang jelas mengenai kompetensi apa yang perlu mereka kembangkan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang, tetapi juga membantu organisasi dalam merencanakan suksesi dan mengidentifikasi calon pemimpin masa depan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Implementasi model manajemen kinerja berbasis kompetensi juga memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen puncak dan partisipasi aktif dari seluruh karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan pendekatan ini sering kali memiliki budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan (Labola, 2019). Teknologi juga memainkan peran penting dalam mendukung proses penilaian kinerja berbasis kompetensi. Sistem manajemen kinerja yang canggih memungkinkan pengumpulan data secara real-time, analisis yang mendalam, dan penyampaian umpan balik yang konstruktif (Pertiwi & Sedjati, 2019).

Namun, ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen kinerja berbasis kompetensi. Salah satunya adalah resistensi terhadap perubahan dari karyawan dan manajemen. Proses transisi dari sistem tradisional ke pendekatan berbasis kompetensi memerlukan waktu dan usaha untuk mengubah mindset dan kebiasaan kerja (Syahputra & Tanjung, 2020). Selain itu, identifikasi dan penetapan kompetensi inti yang sesuai

dengan kebutuhan strategis organisasi juga memerlukan analisis yang mendalam dan partisipasi dari berbagai pemangku kepentingan (Arifin & SE, 2022).

Studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan panduan praktis untuk mengembangkan dan menerapkan model manajemen kinerja berbasis kompetensi (Kusuma, 2021). Best practices dari berbagai organisasi menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sangat bergantung pada perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan semua pihak dalam proses tersebut (Nugraha et al., 2022). Misalnya, program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kinerja berbasis kompetensi memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pengembangan karir mereka. Dengan memberikan fokus yang seimbang antara hasil dan proses, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan memotivasi (Yuningsih, 2018). Ini tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam mengimplementasikan pendekatan manajemen kinerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menawarkan perspektif baru yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks industri untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul dan pengembangan karir karyawan yang lebih baik.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa model manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pengembangan karir mereka. Dengan mengintegrasikan penilaian terhadap kompetensi, organisasi dapat menciptakan kerangka penilaian yang lebih holistik dan adil, memungkinkan identifikasi kebutuhan pengembangan yang lebih spesifik. Implementasi model ini juga memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, serta membantu organisasi dalam perencanaan suksesi dan identifikasi pemimpin masa depan.

SARAN

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi yang ingin menerapkan manajemen kinerja berbasis kompetensi melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses perencanaan dan implementasi. Penting juga untuk menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan dan menggunakan teknologi untuk mendukung proses penilaian kinerja. Selain itu, perubahan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan sangat diperlukan untuk kesuksesan jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Dukungan Anda semua sangat berharga dan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 66–77.
- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi

- Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155–165.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812.
- Arifin, H. S., & SE, M. M. (2022). *MANAJEMEN PENJUALAN (Strategi Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP))*. Deepublish.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Kusuma, R. D. T. (2021). *PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK UTARA PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT*. IPDN Jatinangor.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Pertiwi, T. P., & Sedjati, R. S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Sunyaragi Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Riyadi, M. K. (2019). Inovasi Sistem Manajemen Kinerja Sdm Terintegrasi Dengan Big Data Di Bpjs Kesehatan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 9(1), 35–44.
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. ALFABETA.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Wahyunto, E. (2024). Menakar Kinerja dan Profesi Dosen. *Arta Media Nusantara*.
- Wahyunto, E., Heriyanto, H., & Hastuti, S. (2024). Study of the Use of Augmented Reality Technology in Improving the Learning Experience in the Classroom. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(05), 700–705.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.