



SINERGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AMERTA HUSADHA

Synergy Of Human Resources (HR) Management in Improving Employee Performance at Amerta Husadha Hospital

Wayan Hari Premananda

Universitas Udayana, Indonesia

Email: wayanhari@unud.ac.id

Abstract

In managing human resource management (HR) to achieve effective and efficient employee performance, synergy is needed to be able to influence success in achieving the vision and mission of an institution, especially a hospital. This study aims to describe and clearly illustrate how HR management synergy is needed for the effectiveness and efficiency of employee performance at Amertha Husada Hospital. This study uses a descriptive qualitative method. The results of this study indicate that from the SWOT analysis, there is a strength where the hospital is able to recruit professional experts, but with internal shortcomings, namely long adjustments. Externally, there are many opportunities, one of which is collaboration with other institutions and organizations to recruit good experts, but with threats, namely state regulations and the presence of other hospitals. Therefore, periodic evaluation, supervision and recognition of performance by providing rewards to employees are needed so that they can provide good performance in achieving the hospital's vision and mission.

Keywords: *synergy, management, HRD & performance*

Abstrak

Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar meraih kinerja karyawan yang efektif dan efisien, diperlukan sinergi agar mampu mempengaruhi keberhasilan dalam meraih visi misi dari sebuah instansi terutama rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan dengan jelas bagaimana sinergi manajemen SDM diperlukan pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan Rumah Sakit Amertha Husada. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis SWOT, terdapat kekuatan dimana rumah sakit mampu merekrut tenaga ahli profesional, namun dengan kekurangan internal yakni penyesuaian yang lama. Secara eksternal, terdapat banyak kesempatan salah satunya yakni kolaborasi bersama instansi hingga organisasi lain untuk menjaring tenaga ahli yang baik, namun dengan ancaman yakni peraturan negara hingga kehadiran rumah sakit yang lain. Maka diperlukan evaluasi berkala, pengawasan dan pengakuan kinerja dengan memberikan reward terhadap karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik dalam meraih visi-misi rumah sakit.

Kata Kunci: *sinergi, manajemen, sdm, dan kinerja*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi yang berfokus pada pelayanan memiliki hubungan yang erat dengan pengelolaan berbagai sumber daya, baik berupa sarana, prasarana, maupun sumber daya manusia. Secara khusus dalam hal Sumber Daya



Manusia (SDM), rumah sakit merupakan organisasi yang sangat bergantung pada tenaga kerja karena melibatkan berbagai jenis profesi dan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, apoteker, analis kesehatan, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, perekam medis, dan profesi lainnya, serta tenaga nonkesehatan yang meliputi bidang keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dan sebagainya. SDM tersebut memegang peranan penting dalam mendukung terlaksananya kegiatan inti rumah sakit, yaitu pelayanan kesehatan.

Keberhasilan suatu rumah sakit tidak lepas dari peran manajemen sebagai pendukung fungsi utamanya, yaitu pemberian pelayanan kesehatan. Sebagai fasilitas pelayanan, rumah sakit dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan yang baik dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kesehatan masyarakat Indonesia secara optimal. Salah satu faktor penting yang menunjang mutu pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM dipandang sebagai aset utama bagi rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuannya. Kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dilaksanakan selama periode tertentu, dimana hal tersebut telah disepakati bersama. Penilaian ini akan digunakan oleh suatu organisasi untuk mengetahui seberapa tinggi pencapaian hasil berdasarkan SDM yang dimilikinya (Safitri, 2022).

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Setiap perusahaan akan memaksimalkan penggunaan seluruh sumber daya dan aset yang dimilikinya, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM), untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tanjung, dkk., 2022). Suatu perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif, efektif dan efisien. Sehingga berbagai upaya dilakukan termasuk melakukan berbagai program untuk menjembatani dan memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai (Arum & Palupi, 2023). Perusahaan perlu melakukan monitoring terhadap kinerja setiap karyawan, untuk mengetahui apakah tugas dan kewajibannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kinerja ini sangat penting karena akan menentukan apakah perusahaan akan terus bekerja sama dengan karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik (Al-Muhtadi & Sumiati, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif diskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi serta mendapatkan gambaran yang jelas tentang sinergi pada manajemen SDM dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Amertha Husada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Perencanaan pembangunan sebuah rumah sakit dari aspek SDM tidak hanya menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan SDM nya saja. tapi juga tentang bagaimana mengelola SDM yang sudah dimiliki nantinya. Pengelolaan SDM yang baik sebagai *asset* dari rumah sakit tentunya akan mempengaruhi produktivitas dari rumah sakit itu sendiri. Rumah Sakit Amerta Husadha yang dalam hal ini adalah rumah sakit yang baru akan dibangun. maka perlu pula untuk membuat perencanaan pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM yang dimaksud terdiri dari proses rekrutmen serta pendidikan dan pengembangan SDM.

Rekrutmen adalah sebuah proses menemukan dan mempekerjakan kandidat dengan kualifikasi terbaik dari dalam maupun luar organisasi untuk sebuah pekerjaan yang ditawarkan. Termasuk dalam proses rekrutmen adalah menganalisa kebutuhan atau syarat untuk pekerjaan yang ditawarkan, menarik perhatian para calon kandidat untuk pekerjaan tersebut, menyeleksi para kandidat, menerima kandidat serta menjembatani proses integrasi karyawan baru ke dalam organisasi.

Selanjutnya, bagian HRD bekerja sama dengan semua unit bagian di RS, khususnya para kepala bagian untuk merumuskan kualifikasi apa saja yang diperlukan untuk posisi pekerjaan tertentu. Kualifikasi ini menyangkut hal-hal yang perlu ada pada diri calon kandidat, termasuk kualifikasi pendidikan sebagai syarat utamanya. Acuan dalam kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	POSISI SDM	KUALIFIKASI PENDIDIKAN
Tenaga Manajemen & Fungsional lainnya		
1	Direktur	Dokter Spesialis atau dokter umum/drg + S2 MMRS
2	Wakil Direktur Medis	Dokter Spesialis dan atau/Dokter Umum/Dokter Gigi
3	Wakil Direktur Operasional dan Umum	Dokter Umum/Dokter Gigi, atau Profesional RS S2 Manajemen.
4	Manajer Keuangan	S1/S2 Manajemen & Akuntansi
5	Manajer Marketing dan Humas	S1/S2 Komunikasi/Manajemen/Ekonomi Bisnis/Marketing
6	Manajer SDM	S1/S2 Psikologi/Hukum/Komunikasi
7	Manajer Pelayanan dan Penunjang Medis	Dokter Umum/Dokter Gigi
8	Manajer Keperawatan	S1 Keperawatan Ners
9	Manajer Operasional dan Umum	S1/S2 Teknik Sipil/Manajemen/Kesling
10	Manajer Farmasi	S1 Farmasi - Profesi Apoteker
11	Staff SDM	D3/S1 Sesuai Jurusan terkait

12	Staff Keuangan	D3/S1 Keuangan,Manajemen,Akuntansi
13	Staff Marketing	D3/S1 Komunikasi/Manajemen/Ekonomi Bisnis/Marketing/Broadcast
14	Staff Pendaftaran	D3/S1 Manajemen/Administrasi/ Semua Jurusan
15	Staff IT	D3/S1 Teknik Informatika
16	Staff Umum	D3/S1 Manajemen atau Semua Jurusan
17	Maintenance Umum	D3/S1 Kelistrikan/Teknik
18	Maintenance Alat Kesehatan	D3/S1 Elektromedik
Tenaga Kesehatan		
1	Dokter Umum Untuk Pelayanan di UGD	S1.profesi-dokter bersertifikat ATLS dan ACLS BTLS
2	Dokter Penyakit Dalam	Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Sp.PD)
3	Dokter Mata	Spesialis Mata
4	Dokter Gigi & Mulut	S1 Profesi-dokter gigi
5	Dokter Bedah	Dokter Spesialis Bedah
6	Dokter Anak	Dokter Spesialis Anak
7	Dokter Paru	Dokter Spesialis Paru
8	Dokter Obsgyn	Dokter Spesialis Obsgyn
9	Dokter THT	Dokter Spesialis THT
10	Dokter Jantung	Dokter Spesialis Jantung
11	Dokter Urologi	Dokter Spesialis Urologi
12	Dokter Bedah Mulut	Dokter Spesialis Bedah Mulut
13	Dokter KGH	Dokter spesialis penyakit dalam konsultan ginjal-hipertensi
14	Dokter Bedah Digestiv	Dokter Spesialis Bedah
15	Dokter Ortopedi	Dokter Spesialis Orthopedi
16	Dokter Bedah Plastik dan Rekonstruksi	Dokter Spesialis Bedah Plastik
17	Dokter Kulit dan Kelamin	Dokter Spesialis Kulit dan Kelamin
18	Dokter Neurologi	Dokter Spesialis Neurologi

19	Ahli Gizi	S1/S2; Ahli Gizi (S.Gz)
20	Perawat	D3, S1 Perawat Ners, dan Atau S2 Keperawatan
21	Bidan	D3, S1 Kebidanan
22	Analisis	D3, S1 Analisis
23	Keteknisian Medis	D3 Radilogi, D3 Penata Rontgen, D3 teknisi medis, dll
24	Kefarmasian	S1 Farmasi + Profesi Apt, D3 Framasi
25	Kesehatan Masyarakat	S1 S.KL (Sarjana Kesehatan Lingkungan)

Maka, untuk dapat memperoleh calon kandidat yang cukup untuk mengisi posisi-posisi yang dibutuhkan, maka diperlukan usaha untuk menarik para pencari kerja sehingga akhirnya menjadi calon-calon kandidat pengisi posisi tersebut. Beberapa usaha dalam rangka mengumpulkan sebanyak mungkin calon kandidat adalah melalui pemasangan iklan secara online di situs pencarian kerja, menyebarkan iklan melalui sosial media yang dimiliki organisasi rumah sakit ataupun yang dimiliki oleh SDM yang sudah ada atau aktif sehingga bisa didapatkan nama-nama berdasarkan referensi tertentu, serta membuka peluang bekerjasama dengan dinas ketenagakerjaan di wilayah rumah sakit berdiri atau dengan instansi- instansi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Maka, dari rangkuman di atas, dilakukan analisis SWOT dengan hasil berikut:

INTERNAL	
STRENGTH	Dapat memastikan staff yang terampil dalam rekrutmen
	Memberikan pelatihan dan sertifikasi guna menyempurnakan bidangnya
	Proses perekrutan dilakukan secara masif dan komprehensif
WEAKNESS	Rumah sakit masih tergolong baru dan direncanakan
	Masih ada waktu untuk staff penyesuaian di tempat
	Jika telah dibangun, terdapat staff ahli yang belum cukup mumpuni
EXTERNAL	
OPPORTUNITIES	Dapat menjadi salah satu rumah sakit terdepan yang menggunakan teknologi terbaru karena statusnya yang masih baru
	Dapat melakukan kolaborasi dengan institusi sehingga mampu menyaring bakat-bakat terbaik untuk staff di masa mendatang nantinya
	Demand yang tinggi pada kebutuhan rumah sakit sehingga mampu memberikan akses ramai
THREATS	Keadaan ekonomi yang kurang membaik
	Tidak pastinya selesai pembangunan rumah sakit
	Perubahan peraturan jika terjadi bencana/stabilisasi politik jika ayang



Dari hasil di atas, maka dapat dilihat bahwa Rumah Sakit Amerta Husadha secara internal memiliki potensi dalam profesionalitas dalam proses perekrutan pegawai dengan kualifikasi terampil dalam kekuatan mereka. Selain itu, dalam kekuatan internalnya, Rumah Sakit Amerta Husadha dapat memastikan keterampilan yang profesional dengan program pelatihan dan pengembangan yang berlanjut dalam ketahanan kompetensi.

Namun, dalam kelemahan yang dihadapi, staf baru selalu membutuhkan masa penyesuaian yang tidak sebentar dan hal ini akan menjadikan kelemahan bagi Rumah Sakit Amerta Husadha. Sebagai rumah sakit yang baru berdiri, pengenalan merek juga dapat menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan serta kepercayaan diri mereka dalam awal-awal waktu.

Kemudian pada eksternal, peluang besar ada pada bagaimana peningkatan layanan rumah sakit yang semakin berkembang seiring waktu. Hal ini dapat dimanfaatkan sebagai ajang untuk menarik bakat-bakat terbaik oleh HRD sebagai manajemen SDM dimana akan ada talenta-talenta pegawai yang dapat dijamin keberadaannya. Hal ini didukung dengan teknologi yang diterima oleh rumah sakit yang nantinya akan menerima teknologi baru sehingga dapat membuat kolaborasi bersama instansi, institusi, tenaga ahli hingga pemerintah dan tenaga kerja lainnya. Hal ini tentu menjadi potensi dalam meningkatkan reputasi Rumah Sakit Amerta Husada.

Namun tidak dapat dipungkiri, bahwa kelemahan eksternalnya terdapat pada ancaman bagaimana perubahan undang-undang, perjalanan ekonomi hingga adanya persaingan dari rumah sakit lain. Hal ini harus diawasi dengan waspada yang penuh dan strategi yang matang dalam menghadapi kemungkinan yang terjadi di masa depan serta menjalankan kualitas yang baik kedepannya..

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi karyawan. Peningkatan kompetensi merupakan proses pengembangan dan peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Kompetensi dalam hal ini merupakan sikap yang baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021). Kompetensi merupakan suatu kelebihan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat dinilai dan diukur. Kemampuan tersebut dapat berupa pengetahuan dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga dengan memiliki kompetensi yang baik, maka karyawan tersebut akan memberikan keberhasilan bagi perusahaan dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal (Nurfitriah, dkk., 2024). Peningkatan kompetensi penting dilakukan untuk menjamin keberhasilan perusahaan dan pertumbuhan individu. Bahwa peran SDM dalam suatu perusahaan memiliki arti penting, sehingga kompetensi karyawan menjadi aspek penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai, maka akan menentukan kualitas daya saing perusahaan itu sendiri (Sastrawan & Cahyadi, 2023).

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang baik akan memegang peranan yang sangat penting.



Semakin kompeten seorang pegawai, maka akan semakin efisien pula kinerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Fitriatin & Yustini, 2023). Selain hal tersebut di atas, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta karakter pribadi. Dimana karir merupakan suatu kebutuhan yang harus terus diupayakan agar dapat berkembang guna mendorong seseorang untuk meningkatkan kemauan kerjanya (Sebayang & Silaen, 2021).

Dalam sebuah institusi terutama rumah sakit, peningkatan performa kerja pada karyawan cukup penting. Melihat dari bagaimana peningkatan tersebut dilakukan dari efektifitas, efisiensi dan produktivitas, hal ini harus dilakukan bersama dengan bagaimana perusahaan menjembatani motivasi karyawan dan mengatur bagaimana cara agar kinerja tersebut mampu memenuhi target. Pendekatan kohesif yang dimiliki HRD nantinya diharapkan dapat membantu dalam meraih tidak hanya tujuan personal, namun juga tujuan kelompok pada karyawan rumah sakit sehingga kinerja yang baik dari karyawan tersebut akan membantu menyemangati dan membuat karyawan lebih bertanggung jawab karena dihargai.

Dengan dipenuhi secara berkala dan cukup, pengawasan kinerja karyawan juga menjadi poin penting dalam menjamin tanggung jawab yang diberikan. Mengidentifikasi, menegakkan kejujuran dan mengembangkan bakat karyawan. Nantinya hal tersebut dapat dijadikan sebagai sarana untuk membuat budaya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target dengan kinerja yang tinggi.

Perlakuan yang memberikan pengakuan, hadiah, hingga reward pada karyawan dengan kinerja yang baik serta hasil yang mumpuni dapat memberikan contoh bagi karyawan yang lain agar termotivasi mengikuti bagaimana karyawan teladan mendapatkan imbalan tersebut. Tujuan serta visi-misi rumah sakit juga secara tidak langsung dapat direalisasikan dengan bagaimana kinerja karyawan yang baik.

KESIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa sinergi yang terjadi pada peningkatan kinerja karyawan dengan manajemen SDM oleh HRD sangatlah penting dalam direalisasikan. Hal ini mengingat bagaimana kinerja karyawan dapat berupa bagaimana karyawan tersebut meraih produktivitas dalam tingkat yang baik sehingga menghasilkan efisiensi serta efektifitas dalam meraih visi-misi rumah sakit.

Dari hasil SWOT yang ada, secara internal, rumah sakit memiliki kekuatan internal dalam perekrutan untuk mendapatkan kualitas karyawan dari segi profesi, profesionalitas dan intelektual, meskipun kelemahannya lebih berpusat pada bagaimana nantinya karyawan harus beradaptasi lebih lama karena secara langsung masuk bersama-sama. Secara eksternal, dengan berjalannya seiring waktu akan membuka potensi dimana rumah sakit dapat dikenal sehingga mengundang instansi hingga organisasi untuk berkolaborasi sehingga dapat menjaring talenta-talenta



baru untuk rumah sakit. Selain itu, inisiatif tersebut dapat menjadikan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan sehingga secara garis besar mampu membantu meraih kebutuhan dan keperluan rumah sakit secara efisien dan kohesif.

Evaluasi berkala dan pengawasan yang tepat juga harus dijalankan dalam sinergi manajemen SDM. Hal ini perlu dilakukan mengingat bagaimana sifat rumah sakit yang harus mampu memberikan hasil terbaik kepada meningkatnya permintaan layanan. Dengan memberikan kedua hal tersebut, HRD dapat memberikan pengertian kepada karyawan untuk membuka mata dan menjalankan efisiensi kinerja mereka dengan baik. Tentu saja hal tersebut juga harus diberikan penilaian berkala agar tidak terjadi kelemahan dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Maka, dapat disimpulkan bagaimana sinergi yang diberikan oleh manajemen SDM terhadap kinerja karyawan cukup penting. Dengan menjamin pengakuan, imbalan serta hadiah pada kinerja yang baik, maka manajemen SDM akan dimudahkan dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga mampu meraih visi-misi yang dijalankan oleh Rumah Sakit Amerta Husadha.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Muhtadi, D., & Sumiati, S. (2023). Pengaruh Beban Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 2(3), 1- 21.
- Arum, T., R. & Palupi, P., A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *Univeristas Kristen Teknologi Surakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 10(3), 811-820.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Niagawan*, 11(2), 121-137.
- Sastrawan, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Utama Traktor. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan ECommerce*, 2(3), 358-368.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Nurfitrialin, S. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 1-16.
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86.



Fitriatin, F., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 681- 700.

