



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPETENSI (*HARD SKILL*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Moh. Nur Khumaini Khuluq

NPM: 21701081318



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG**

2023



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik yang dipilih secara purposive sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan hasil sebanyak 157 responden. Data dianalisa menggunakan uji regresi linear berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sebesar 60,5%, yang mana kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*). Sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja, salah satunya dengan memberikan keterbukaan informasi pengembangan karir dan kompetensi setiap individu karyawan sehingga karyawan akan mampu memaksimalkan kinerjanya dalam perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi (*hard skill*)

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation, career development and competency (hard skills) on employee performance at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency. The location of this research was conducted on employees at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency. This research is quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency, was selected using purposive sampling. Determining the sample size used the Slovin formula and the results obtained were 157 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the F test results show that work motivation, career development and competency (hard skills) simultaneously have a significant and positive effect on the performance of PT employees. Polowijo Gosari, Gresik Regency. Furthermore, the t test results show that work motivation, career development and competency (hard skills) partially have a significant and positive effect on the performance of PT employees. Polowijo Gosari, Gresik Regency. The results of the determination test show that the percentage is 60.5%, where employee performance can be influenced by work motivation, career development and competency (hard skills). Companies should pay more attention to employees' attitudes and behavior at work, one of which is by providing open information about the career development and competencies of each individual employee so that employees will be able to maximize their performance within the company.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Career Development, Competence (hard skills)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, kelangsungan hidup, baik profit, maupun kinerja organisasi (Hasibuan, 2017:141). Kinerja menjadi capaian terpenting dalam sebuah perusahaan, tak terkecuali pada perusahaan dalam bidang industri pupuk di Indonesia.

Perkembangan industri pupuk yang semakin meningkat membuat banyak perusahaan baik BUMN maupun perusahaan swasta dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Survei data industri pupuk menunjukkan bahwa ada persoalan yang masih membelit industri pupuk nasional adalah belum optimalnya produksi pupuk sehingga terjadi ketimpangan antara *demand* dan *supply*, untuk itu kinerja pabrik pupuk milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terus ditingkatkan. Pada akhir tahun 2011 kinerja perusahaan pupuk BUMN terus meningkat, terlihat dari suksesnya perusahaan tersebut meningkatkan penjualan dan laba bersih, seperti PT. Pupuk Sriwidjaja yang sukses membukukan pendapatan ditahun 2011 lalu sebesar Rp. 32 triliun dan ditargetkan meningkat ditahun 2012 sebesar 40 triliun, hal yang sama juga dialami oleh PT. Pupuk Kaltim yang hingga semester I tahun 2012 sukses membukukan pendapatan sebesar Rp. 6,2 triliun atau meningkat dibanding periode yang sama tahun sebelumnya sebesar Rp. 4,5 triliun, sementara laba PT. Petrokimia

Gresik tahun 2011 lalu sudah melewati Rp. 1 triliun dan diprediksi meningkat sebesar 20% ditahun 2012 (<http://www.cdmione.com>, 2022).

Melihat antusiasnya perusahaan perusahaan BUMN diatas membuat PT. Polowijo Gosari – Gresik sebagai perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan tambang Dolomit Magnesium menjadi Pupuk Dolomit Magnesium. Perusahaan ini pun berupaya untuk meningkatkan jumlah produksi serta mengoptimalkan pupuk yang dihasilkan, peningkatan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja menjadi suatu *output* kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan karyawan memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar karyawan yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2017:154). Hal ini juga berbanding lurus dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Putri (2018) dengan hasil bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD).

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi,

misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut (Lisa Bradley, 2017). Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenaga Kefarmasian Di Kota Makassar.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Bradley, 2017). Pekerja yang lebih tua kemungkinannya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan tersebut (Dorenbosch, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Simbolon (2021) dengan hasil pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Sei Liput Aceh Tamiang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi (*hard skill*). Menurut Luthans (2018:34) kinerja karyawan dapat ditunjang melalui

kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan. Kompetensi (*hard skill*) yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan pada kenyataannya sebuah tolak ukur yang seringkali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh kompetensi karyawan.

Selain itu, eskalasi kemampuan pegawai perusahaan merupakan model baru dalam sebuah strategi perusahaan yang perlu dirumuskan strategi untuk meningkatkan kapabilitas kerja lapangan karyawan. Perusahaan yang konsisten dan visioner merupakan syarat dari perusahaan yang maju dan unggul, dan untuk melaksanakannya harus memiliki profesionalisme karyawan yang bercirikan kompetensi yang ditingkatkan. Hal tersebut merupakan prasyarat bagi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik melalui karyawannya (Fatmawati & Mujito, 2020). Karyawan dengan kompetensi yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki kompetensi dalam dirinya. Maka kompetensi (*hard skill*) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu (2019) yang menyebutkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros.

PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan bahan tambang Dolomit Magnesium menjadi Pupuk Dolomit Magnesium. Tentunya pada sektor utilitas produksi ini harus mengandalkan karyawan yang handal dan berkualitas untuk menjalankan tugas dan fungsi utamanya. Untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai di lingkungan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik harus

memperhatikan kompetensi (*hard skill*) dengan cara penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaannya dan peningkatan kepuasan kerja pegawainya yang bertujuan untuk memaksimalkan kualitas, kuantitas dan kecepatan kerja, namun pada kenyataannya perusahaan belum mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan kurang disiplin para karyawannya dalam datang bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik dinilai menurun. penurunan ini menyebabkan banyaknya pekerjaan yang telat untuk diselesaikan dikarenakan banyaknya karyawan yang absen, sehingga berimbas pada produksi yang gagal diselesaikan pada tempo tertentu. Salah satu tolak ukur dari menurunnya kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik adalah rendahnya tingkat keterlambatan absensi kerja karyawan. Pada PT. Polowijo Gosari terdapat peningkatan jumlah keterlambatan absensi bekerja pada karyawan perusahaan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Absensi Karyawan
di PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik (Januari-Juli) Tahun 2022**

No.	Bulan	TK (Orang)	JHK/Bulan (Hari)	Jumlah Karyawan (Terlambat)	Tingkat Persentase (%)
1.	Januari	259	25	20	0,31
2.	Februari	259	26	18	0,28
3.	Maret	259	26	21	0,31
4.	April	259	25	31	0,49
5.	Mei	259	22	25	0,44
6.	Juni	259	25	30	0,46
Jumlah					2,39

Sumber: Humas PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik, 2022

TK = Total Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2013:161) perhitungan tingkat keterlambatan karyawan dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Jumlah Keterlambatan Karyawan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Terlambat}}{\text{TK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan data tingkat keterlambatan diatas adalah salah satu indikator dipakai mengukur kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik adalah tingkat keterlambatan absensi. Dimana berdasarkan tabel diatas, total persentase tingkat keterlambatan absensi karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik dari Bulan Januari hingga Juni 2022 sebesar 2,39%, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti bangun kesiangan, terjebak kemacetan dan lain-lain. Adanya keterlambatan ini menjadi penyebab jam masuk kerja yang dijadwalkan untuk mengejar target produksi yang ditetapkan perusahaan, sehingga banyaknya keterlambatan karyawan menyebabkan beberapa target yang ditargetkan tidak tercapai.

Selain itu, salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan di PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Hal ini disebabkan adanya dinamika ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi (*hard skill*) yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hilangnya kapasitas pegawai adalah kurangnya perhatian dari instansi/organisasi pengembangan untuk memberikan program pelatihan yang tepat bagi pegawainya (Nurma et al., 2021). Beberapa hal tersebut tentunya memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar peneliti untuk mengadakan penelitian.

Judul yang di angkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi (*Hard skill*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik?
4. Apakah kompetensi (*hard skill*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (*hard skill*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis:

- a. Bagi Akademis

Bagi Akademis, dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh tivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Bagi PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi Perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh tivasi kerja, pengembangan



karir dan kompetensi (*hard skill*) terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, pengembangan Karir dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Polowijo Gosari Kabupaten Gresik
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Polowijo Gosari Kabupaten Gresik
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel, yaitu motivasi kerja, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, sehingga apabila penelitian ini juga dilakukan pada tempat lain kemungkinan ditemukan hasil yang berlainan.

5.3 Saran

Setelah mengkaji penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti berikut ini beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, perlu diperhatikan lagi pada variabel motivasi kerja yang memperoleh frekuensi variabel dengan nilai rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel pengembangan karir dan kompetensi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lagi yaitu dengan

menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta meneliti lebih luas lagi dan mengkaji lebih mendalam mengenai analisis persoalan sehingga dapat mendukung serta dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini.

3. Serta bagi perusahaan setempat, dari hasil penelitian ini bagi pihak perusahaan harus terus berusahan untuk terus memberikan pelatihan serta motivasi pada karyawan peternakan sehingga dapat memajukan perekonomian desa.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Barry, Cushway. (2012) *“Human Resource Management”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Buchari Alma., 2016 *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. Alfabeta
- Djauzak, A. (2015). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M; Robert Konopaske; Michael T. Matteson. (2017). *Organizational Behavior and Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill
- Putu Kawiana, I Gede (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press Publishing. ISBN 978-623-7963-03-5
- Kanafiah, Wawan Prahiawan, Suherna. (2021). *“Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang)*. Jurnal Riset Ilmiah Nasional
- Kreitner dan Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta
- Kurniawan, Irfan. (2021). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Tenaga Kefarmasian Di Kota Makassar”*. Jurnal Riset UNHAS Makassar
- Lee, dkk.(2016) *“Quality Of Work Life And Career Development”*. Jurnal Emerald Insight.
- Lalu, Hasis Mansari. (2019). *“Pengaruh Softskill dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan*

(Studi pada pegawai SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros”. Jurnal Manajemen UNMUH Makassar

- Luthans. 2018. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta: penerbit Andy.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Salemba Empat
- Priyono, Achmad Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang, Malang.
- Putri, Eka Rulianti. (2018) “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Mampu Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*”. Jurnal Ilmiah UIN Syarif Hidayatullah.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persad
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sopiah, dan Etta. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simbolon, Maria Juliani. (2021) “*Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Socfindo Sei Liput Aceh Tamiang)*”. Jurnal Ilmiah UMSUT
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sofyandi dan Garniwa. 2016. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. Hadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia



Group.

Teguh, Muhammad. 2014. *“Metode Kuantitatif untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis Ed”*. 1, Cet. 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Tika, Moh. Pabundu. 2017. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

