



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CUBIESPOT PILAR DATA
NUSANTARA DI KOTA PASURUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD KHOIRUL FATA

21801081357



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%, dari penjelasan tersebut maka peneliti mengambil semua responden sebanyak 35 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh secara parsial antara variabel pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine and explain the effect of career development, competence, and motivation on employee performance at PT Cubiespot Pilar Data Nusantara in Pasuruan City. This research is an associative research type with a quantitative approach. The method used is multiple linear regression. The sampling technique of this research is using purposive sampling technique. Purposive sampling is a data sampling technique based on certain considerations. If the subject is less than 100, it is better to take all of them. On the other hand, if the subject is greater than 100, it can be taken between 10-15% or 20-25%. From this explanation, the researcher took 35 samples of all respondents. To solve the problem in this study using SPSS assistance with validity test, reliability test, instrument test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously the variables of the influence of career development, competence, and motivation had an effect on employee performance. And there is a partial influence between the variables of career development, competence, and motivation on employee performance.

Keywords: Career Development, Competence, Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pencapaian manusia yang memiliki kemampuan dan potensi yang baik di dalam perusahaan serta selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan tujuan yang di inginkan, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan sumber daya manusia dalam hal pengembangan karir seseorang didalam perusahaan.

Pengembangan karir juga merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan dan memberi motivasi para karyawan yang berkontribusi di dalam perusahaan tersebut. Menurut Koman A dalam Danang Sunyoto (2015) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksana pekerjaan oleh para pekerja akan semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja

pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

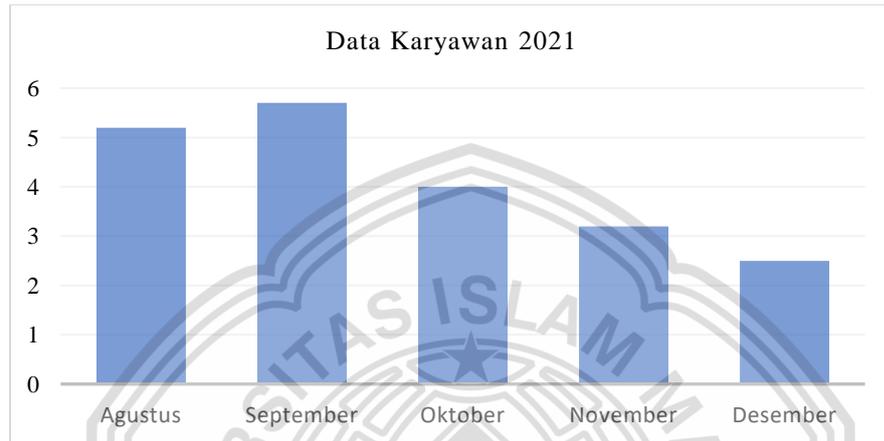
PT Cubiespot Pilar Data Nusantara (CPDN) sebagai penyedia jasa layanan internet untuk umum dalam negeri adalah salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (Info Com), serta jaringan internet secara lengkap (*full service and network provider*) yang sudah tersebar di berbagai kota di Indonesia. Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. CPDN menggunakan strategi pengelolaan SDM di perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karir. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karir yang efektif merupakan suatu proses yang hidup dan suatu proses yang berkembang serta berubah mengikuti organisasi yang semakin fleksibel. Pengembangan karir bukanlah sesuatu yang statis dan tetap, dan oleh karena itu harus dikaji secara berlanjut dan dikembangkan secara terus – menerus. Perusahaan merencanakan pengelolaan karir karyawan berbasis kompetensi, dan motivasi yang dikembangkan berdasarkan kemitraan partisipatif antara karyawan, manajer lini yang dilakukan dengan pendekatan adalah: Karyawan merencanakan karir yang hendak dicapainya pada masa yang akan datang dengan diikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan / pekerjaan (*job requirement*) yang hendak

dicapainya dan motivasi manajer setiap lini berperan dalam membimbing, mengarahkan dan membina karyawan dalam mengembangkan kompetensinya sehingga mampu menjadi kader yang professional.

Alasan melakukan penelitian di PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara (CPDN) adalah sebagai berikut: (1) Karena PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara sebagai penyedia jasa layanan internet dalam negeri adalah salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (Info Com), serta penyedia jasa dan jaringan internet secara lengkap (*full service and network provider*) yang sudah tersebar di berbagai kota – kota. (2) Sebagai perusahaan, pastinya perusahaan ini akan selalu mendorong orang – orang yang ada didalamnya untuk menjadi orang yang hebat dan dapat membangun perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang luar biasa sesuai dengan mottonya, *great company, great people and great volues* atau dalam bahasa indonesia memiliki arti perusahaan hebat, orang hebat, dan nilai yang hebat. Melihat fenomena yang ada pada PT. Cubiespot mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun pada beberapa bulan terakhir justru mengalami penurunan. Banyak factor yang mengakibatkan terjadinya penurunan jumlah pengerjaan, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun, akan membuat hasil pekerjaannya pun semakin buruk. Dari data yang terlihat bahwa fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti dengan jumlah pengerjaan. Kesalahan – kesalahan yang ada dapat terjadi disebabkan oleh banyak sebab, diantaranya mulai dari perubahan status posisi karyawan dalam suatu perusahaan, pemahaman tentang jaringan internet dan juga pengoperasian server. Contohnya, seperti penanganan jalur internet

pada saat gangguan serta memantau stabilnya internet setiap pelanggan dalam server perusahaan. Dengan adanya fenomena tersebut diduga adanya pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang masih kurang maksimal di dalamnya. Berikut adalah data hasil kinerja karyawan



Menurut Irham Fahmi (2016:45) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan.

Perusahaan berperan dalam menyediakan fasilitas pengembangan karir, kompetensi dan motivasi karyawan sesuai prinsip-prinsip manajemen SDM, seperti: (1) persyaratan pekerjaan (*job requirement*), (2) jenjang dan jalur karier, (3) pengembangan kompetensi karyawan, (4) pengelolaan kinerja karyawan, (5) arahan atau dorongan motivasi bagi setiap karyawan, dan (6) sistem informasi manajemen SDM.

Kemudian motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri

sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki kompetensi kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan kinerja mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus maupun tambahan kepada karyawan agar mereka memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian yang akan tujuan” .Sedangkan dari pendapat lain Menurut Robbins dan Couter dalam Doni (2016) menjelaskan motivasi merupakan “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan–tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Untuk mewujudkan pengembangan karir, kompetensi dan motivasi bagi karyawan harus menerapkan tata kelola perusahaan yang baik khususnya penerapan prinsip akun tabilitas, PT. Cubiespot mengelola pertanggung jawaban kinerja karyawan dalam sebuah sistem manajemen. Penilaian kinerja yang bertanggung jawab dalam mekanisme kontrak manajemen, penetapan indikator kinerja sesuai ruang lingkup tugas dan peran unit serta individu. Organisasi dan penetapan target yang disepakati mengacu juga pada target

kinerja perusahaan yang telah ditetapkan dalam rencana perusahaan. Terpenuhinya pengembangan karir, kompetensi dan motivasi kerja tersebut mendorong para karyawan untuk tetap akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kompetensi terhadap faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi rasa komitmen mereka. Kompetensi kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang mampu dalam bekerja atau meningkatkan potensi dalam lingkungan kerja. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung meningkatkan dan mempertahankan produktivitas serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CUBIESPOT PILAR DATA NUSANTARA DI KOTA PASURUAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan?
- c. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan?

- d. Apakah pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, di Kota Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi seluruh para pembaca sebagai pengetahuan tambahan dan bahan

masukan, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan serta informasi mengenai dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Menambah pengalaman dan wawasan sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan, untuk menambah pengetahuan, serta menambah faidah tentang pengembangan karir dan kompetensi agar dapat memotivasi dalam dunia pendidikan.

b. Manfaat bagi PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara

Memberi gambaran dan faktor – faktor ilmiah tentang kualitas SDM, dan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara, kota Pasuruan atas pengembangan karir dan kompetensi serta memotivasi para karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya yang akan diterapkan dalam perusahaan Cubiespot lainnya dalam pencapaian SDM.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan karir, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara Kota Pasuruan.
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara Kota Pasuruan.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara Kota Pasuruan.
- d. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara Kota Pasuruan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada hasil dari penelitian ini peneliti masih jauh dari kata sempurna. Banyak hal yang menuntut perbaikan secara teknis dan non teknis. Maka, peneliti masih terus mengasah dan belajar untuk melaksanakan penelitian –

penelitian selanjutnya. Untuk kedepannya keterbatasan yang perlu diperbaiki adalah:

1. Saat ingin peneliti melakukan observasi dan melihat situasi langsung ke perusahaan tersebut, ketika peneliti ingin bertemu dengan bagian pimpinan yang berada ditempat penelitian, pimpinan saat itu sedang tidak ada di kantor. Jadi sebelum melakukan pertemuan dengan pimpinan perusahaan tersebut, maka peneliti harus membuat janji terlebih dahulu untuk memastikan pimpinan ada di kantor dan bisa bertemu secara langsung, hal tersebut membuat lama dalam pengambilan objek penelitian.
2. Terbatasnya waktu bertemu dengan pimpinan serta menunggu lama pengisian kuesioner untuk para karyawan dalam perusahaan yang dapat menjadikan hambatan bagi peneliti. Sehingga peneliti tidak mengetahui apakah kuesioner tersebut sudah diisi oleh responden dengan sungguh – sungguh atau tidak, yang berakibat data yang di dapat bisa bias.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan variabel yang lain dan berbeda dari sebelumnya yang ada pada penelitian ini.
- 2) Untuk peneliti selanjutnya yang menerapkan subjek dan variabel dependen yang sama dianjurkan untuk memilih responden yang lebih

luas, sehingga mendapatkan informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi secara menyeluruh.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di perusahaan atau sejenisnya dianjurkan bisa meneliti dengan variabel – variabel lain seperti, pelatihan, produktivitas kerja maupun yang lainnya.

b. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian saat ini pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara memiliki pengaruh pada kinerja, akan tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan aspek – aspek tersebut karena kedepannya tantangan perusahaan akan semakin berat. Oleh karena itu perusahaan selalu meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan agar dapat berhasil pada pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara harus mampu mempertahankan kinerjanya terutama pengembangan karir dan kompetensi dalam hal kualitas kerja seperti kesesuaian standar mutu perusahaan dan pimpinan, yang terkadang masih belum maksimal kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., Widjarnako, D. B., & Ahmad, R. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN*. 11(1), 17.
- Anshari, A. R. I. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Data scrip Cabang Makassar*. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47-56.
- Aqsa, M. A. (2017). *THE EFFECT OF COMPETENCE TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SILVER SILK TOUR AND TRAVEL PEKANBARU*. 10.
- As'ad, A. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 11.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES JAKARTA UTARA*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 13.
- Hasibuan. Melayu S.P. (2003). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2019). *PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUTAI BARAT DI SENDAWAR*. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 3(1), 61.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). *Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017*. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111.
- Juriyandi, J., & Diana, N. (2020). *PENGARUH GOOD CORFORATE GOVERNANCE DAN PROFITABILITAS TERHADAP PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia)*. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 9, 05.

- Khuzaimah, S., Restu, R., & Rifqi, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Liana, Y. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)*. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 26.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Effendy, A. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. 8.
- Permatasari, I. R. (2016). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)*. 15.
- Rahayu, K. W. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAITIMUR*. 6.
- Rahayu, R. (2015). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT SEMARANG JAYA METRO*. 15.
- Rosalina, L., & Andri, S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. CV Mandar Maju.
- Silvia, S., Bagia, I, & Cipta, W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7 (1), 9–16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8 (1).
- Sugiyono, S. (2016). *PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 12 (3).

- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. Agora, 7(1).
- Wangkanusa, J., Mantiri, M., & Monintja, D. (2020). *ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIR APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE*. 8.
- Widodo, W. (2015). *PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI*. 14.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). *PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLASA MULTI KRINDO MANADO*. 10.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia*. Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2 (2), 51–61.

