

Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Midi Utama Indonesia, Tbk.

Hamka¹, Andi Herlina², Harry Katuuk³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk. Kompetensi diukur menggunakan lima indikator, yaitu motivasi, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sementara itu, pengembangan karir diukur menggunakan enam indikator, yakni penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Midi Utama Indonesia, Tbk., dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, PT Midi Utama Indonesia, Tbk.

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and career development on employee performance at PT Midi Utama Indonesia, Tbk. Competence is measured using five indicators, namely motivation, personal character, self-concept, knowledge, and skills. Meanwhile, career development is measured using six indicators, namely assessment and evaluation, work performance, educational background, training that has been attended, work experience, and loyalty to the company. Employee performance variables are measured based on five indicators, namely quality of work results, quantity of work results, punctuality, attendance rate, and ability to work together. This study uses a quantitative method with a multiple linear regression analysis approach. The population in this study were all employees of PT Midi Utama Indonesia, Tbk., with a sample size of 33 respondents selected through saturated sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires that were analyzed using descriptive and inferential statistical tests. The results of the study indicate that competence has a

positive and significant influence on employee performance. Career development also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, competence and career development have a significant influence on employee performance.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance, PT Midi Utama Indonesia, Tbk.

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author : Hamka

Email Address : hamkapolimarim@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan dunia kerja yang sangat pesat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi, terutama yang berkaitan dengan teknologi baru, analisis data, dan media sosial. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara individu berkomunikasi dan berkolaborasi, tetapi juga mempengaruhi struktur dan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Menurut Zaky, dalam konteks era Industri 4.0, strategi pengelolaan talenta yang efektif menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing organisasi, di mana organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan (Zaky, 2020). Perubahan model bisnis yang cepat dapat menyebabkan berbagai tantangan bagi perusahaan, termasuk kebutuhan untuk menciptakan standar yang lebih baik dan terorganisir. Hal ini sejalan dengan pandangan Tusin yang menyatakan bahwa pentingnya peningkatan aspek sosial dalam organisasi dapat menjadi pelopor kesuksesan usaha, serta mengurangi batasan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi karyawan (Zaky, 2020). Dalam konteks ini, penelitian oleh Ramadhan menunjukkan bahwa manajemen perubahan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, di mana faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan dan inovasi proses menjadi kunci dalam menghadapi tantangan tersebut (Ramadhan, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., yang beroperasi di industri retail yang sangat kompetitif. Dalam menghadapi tantangan ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif dan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, berperan penting dalam menentukan sejauh mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka (Sultana & Malik, 2019; Noor et al., 2020). Namun, terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan pekerjaan, yang dapat berdampak pada efisiensi operasional perusahaan (Prayogi et al., 2023).

Salah satu fenomena yang dihadapi oleh PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., adalah perbedaan signifikan dalam tingkat produktivitas karyawan antar cabang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengembangan karir dan program pelatihan perlu diperhatikan. Program pengembangan karir di perusahaan ini dianggap kurang merata dan belum sepenuhnya terarah, sehingga beberapa karyawan merasa tidak memiliki peluang yang jelas untuk meningkatkan karir mereka (Kamna & Ilkhanizadeh, 2022; Apriliani, 2022). Dukungan organisasi terhadap pengembangan karir individu memiliki dampak positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan (Citta, A. B., & Arfiany, A. 2019).

Lebih lanjut, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen karyawan. Sebuah studi oleh Prayogi et al. menekankan bahwa kompetensi karir

berkontribusi pada kinerja karyawan, dan individu yang memiliki kompetensi karir yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Prayogi et al., 2023). Selain itu, penelitian oleh Trisnawan dan Elmi menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Trisnawan & Elmi, 2021). Oleh karena itu, penting bagi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., untuk merancang program pengembangan karir yang lebih terarah dan merata agar semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., perlu fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan penyediaan program pengembangan karir yang efektif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga akan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Midi Utama Indonesia cab. Makassar, sedangkan jangka waktu penggarapannya selama dua bulan. Jenis data pada penelitian ini adalah penelitian data kuantitatif, Metode metode yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data data yang dibutuhkan dalam menyusun penelitian ini di antaranya adalah: Interview, Observasi, Kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling berarti dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi. sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Karena jumlah populasi sangat kecil sehingga semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 33 karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji F. Persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- X_1 : Kompetensi
- X_2 : Pengembangan Karier
- Y : Kinerja Karyawan
- α : Nilai Konstanta
- β_1 : Koefisien Variabel Kompetensi
- β_2 : Koefisien Variabel Pengembangan Karier
- ϵ : standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah kuesioner sebanyak 33 kuesioner. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh SMA/ SMK sebanyak 12 orang, diploma sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 17, S2 sebanyak 2 orang dan yang pendidikan terakhir S3 sebanyak 0 orang tidak ada. Kemudian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh 1-3 tahun sebanyak 6 orang, 3-5 tahun sebanyak 8 orang, 5-10 diperoleh 10 orang, 10-20 tahun diperoleh sebanyak 7 orang, dan >20 tahun diperoleh sebanyak orang.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kompetensi diperoleh sebesar 3,78 yang termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan jawaban responden untuk variabel kompetensi diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,61 yang termasuk dalam kategori sedang. Tanggapan jawaban responden untuk variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas r tabel yaitu 0,344, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,810	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,748	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,70	Reliabel

Sumber data diolah 2024

Dari hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha yang diperoleh untuk semua variabel lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,70 dan dapat dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis statistik uji signifikansi secara simultan ata secara bersama-sama menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,903 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga model regresi bisa digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan atau dapat dikatakan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga yaitu “kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan”.

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien	Beta	T	Sig.
(Constant)	12,763		2,057	,049
kompetensi	0,427	0,508	3,501	,001
Pengembangan karir	0,214	0,300	2,069	,047

Sumber data diolah 2024

$$Y = 12,765 + 0,427X_1 + 0,214 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kompetensi

X₂ : Pengembangan Karir

Nilai t hitung variabel kompetensi (X₁) adalah sebesar 3,501 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yaitu diperoleh nilai sebesar 0,001. Berdasarkan nilai probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel pengembangan karir (X₂) adalah sebesar 2,069 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yaitu diperoleh nilai sebesar 0,047. Berdasarkan nilai probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk.

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,501 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa "kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk." dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Hasil analisis deskriptif menggunakan Three Box Method, variabel kompetensi menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,78, yang termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor sebesar 3,83, juga termasuk dalam kategori tinggi.

Dari indikator kompetensi, konsep diri memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,84. Hal ini mengindikasikan bahwa konsep diri karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kompetensi mereka. Berdasarkan wawancara, karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk menunjukkan sikap yang peduli terhadap sesama, mencerminkan budaya perusahaan yang berorientasi pada nilai kekeluargaan. Selain itu, meskipun karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas secara mandiri, hal ini kadang mengurangi kolaborasi dengan rekan kerja. Sebaliknya, indikator dengan rata-rata terendah adalah pengetahuan, yaitu 3,72, meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi. Pengetahuan yang dimiliki karyawan, seperti di bidang teknik mesin dan teknik listrik, membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara, perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya untuk meningkatkan produktivitas. Namun, PT Midi Utama Indonesia Tbk tidak menjadikan tingkat pendidikan formal sebagai satu-satunya acuan dalam penerimaan karyawan baru. Karyawan dengan pendidikan terakhir SMK dan S1 ditempatkan sesuai kemampuan masing-masing tanpa mengganggu posisi karyawan lainnya, menunjukkan pendekatan berbasis kompetensi yang diterapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Fatimah dan Suprpto (2017), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Murgianto et al. (2016) juga menjelaskan adanya pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja. Secara teoretis, penelitian ini mendukung pendapat Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Teori ini relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara konsep diri dan kinerja karyawan. Selain itu, teori Crunkilton (1979) dalam Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi meliputi kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan, juga sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk

Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini diukur menggunakan enam indikator, yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada perusahaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui lima indikator: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,069 dengan nilai signifikansi 0,047 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa “pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk.,” dapat diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif menggunakan Three Box Method, variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 3,61, yang termasuk kategori sedang, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,83, yang termasuk kategori tinggi. Indikator kesetiaan pada perusahaan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,76 (kategori tinggi). Hasil ini mencerminkan bahwa karyawan yang setia terhadap perusahaan cenderung mendapatkan jenjang karir yang baik, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Wawancara menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja panjang sering mendapatkan promosi yang sesuai, seperti seorang karyawan dari bagian administrasi yang dipromosikan menjadi staf SDM. Indikator dengan rata-rata terendah adalah latar belakang pendidikan, sebesar 3,42 (kategori sedang). Dalam wawancara, terungkap bahwa PT Midi Utama Indonesia Tbk. lebih memprioritaskan masyarakat lokal dan ikatan keluarga dalam penerimaan karyawan baru, meskipun penempatan posisi tetap mempertimbangkan pendidikan terakhir dan keterampilan yang relevan.

Penelitian ini mendukung temuan Murdiyanto (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Sukmayanti et al. (2016), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Wija Kusuma Nadi. Secara teoretis, penelitian ini sejalan dengan pandangan Sutrisno (2009:165), yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan dalam diri seseorang untuk mencapai jenjang karir tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 8,868 dan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa "kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk.," dapat diterima.

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan lima indikator menghasilkan rata-rata skor sebesar 3,83, yang termasuk kategori tinggi. Analisis lebih lanjut menunjukkan tingkat kehadiran memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 3,99 (kategori tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat tanpa teguran karena budaya kekeluargaan di perusahaan. Tingkat kehadiran yang baik penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan bekerjasama memiliki rata-rata terendah, yaitu 3,78 (kategori tinggi). Berdasarkan wawancara, karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk. mampu bekerja sama dengan baik dalam proyek-proyek yang melibatkan banyak divisi, seperti tender luar kota yang memerlukan kolaborasi antara bagian teknik, logistik, dan SDM. Kerjasama yang baik ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sukmayanti et al. (2016), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang baik, penempatan kerja sesuai keahlian, dan program pengembangan karir yang jelas. Dari perspektif teoretis, penelitian ini mendukung pandangan Sutrisno (2009:168), yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi kelancaran karir seseorang, dan karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki pemikiran yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan performa kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik dan pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Midi Utama Indonesia Tbk. Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diberikan untuk perusahaan. Pertama, penting bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, seperti mengadakan kegiatan di luar kantor bagi divisi terbaik dan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau trofi. Kedua, menyediakan fasilitas yang memadai sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, efektif, dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk memberikan pembinaan dan pendidikan berkelanjutan kepada seluruh karyawan, termasuk pelatihan dan coaching dari atasan kepada bawahan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guna mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Selain itu, perlu diterapkan program promosi jenjang karir yang terstruktur, dilengkapi dengan prosedur dan persyaratan yang jelas untuk memastikan karyawan memiliki peluang pengembangan karir yang transparan. Penelitian ini juga memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini tetapi berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keselamatan kerja. Selain itu, disarankan untuk

menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan representatif.

Referensi:

- Apriliani, R. T., & Mz, M. D. (2022). The Influence Of Training And Competence On Performance At PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 2(2), 511-520.
- Citta, A. B., & Arfiany, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *COMPETITIVENESS*, 8(1), 57-67.
- Kamna, D. F., & Ilkhanizadeh, S. (2022). Can high-performance work practices influence employee career competencies? There is a need for better employee outcomes in the banking industry. *PloS one*, 17(3), e0264764.
- NOOR, J., SUHERLI, A., & SUTISNA, A. J. (2020). The influence of employee competency and career management on career commitment: Regional government in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1045-1052.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2023). Career competencies and employee performance: Mediating roles of job crafting and employee engagement in Islamic banking in North Sumatra, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 206.
- Pribadi, Saiful F. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, pengukuran dan pengembangan kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Priyono, B. S., Soliha, E., Rijanti, T., & Gusman, R. (n.d.). "The Influence Of Competency And Motivation To Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As Moderating Variable (Study on Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department)". Makalah ini disajikan dalam *Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME)*. Magelang, 26-27 Oktober.
- Ratnasari, S. L. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen". Makalah ini disajikan dalam *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*. Batam.
- Sanny, L. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . *BETA Setia Mega Kompetensi Individu. Binus Business Review*. Vol. 4 (9), hal 274–282.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. *Blue Waters Bali. International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9 (3), 20583–20591.

- Shaputra, A. R., & Hendrian, S. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 7 (1), 1-21.
- Ramadhan, H. N., Muis, A. F. K., Choirudin, M., Ramadhani, M. N., Yudha, N., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN DI PT. INDOFOOD. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4923-4931.
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2019). Is protean career attitude beneficial for both employees and organizations? Investigating the mediating effects of knowing career competencies. *Frontiers in psychology*, 10, 1284.
- Simatupang, D., Prayogo, D., & Gupron, A. K. 2017. The Influence of Commitment , Job Competency and Career Development towards Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of the Maritime Colleges ' Permanent Lecturers in Jakarta. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Vol. 22 (9), pp 13-25.
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Newyork: Jhon Wiley&Sons Inc.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.4 (1), hal 1-8.
- Susan, O. C. and W. 2015. Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, a Case of Kenyatta University. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*. Vol . 1 (2), hal 1-16.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trisnawan, F., & Elmi, F. (2021, May). The Influence of Career Development, Training, and Competence on Employee Performance at PT Angkasa Pura Logistic (APLog). In *MICOSS 2020: Proceedings of the 1st MICOSS Mercu Buana International Conference on Social Sciences*, MICOSS 2020, September 28-29, 2020, Jakarta, Indonesia (p. 385). European Alliance for Innovation.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*. Vol. 5 (3),hal 466-480.

Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. 2013. Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 2 (7), hal 67-67.

Zaky, M. (2020). Strategi Pengelolaan Talenta untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Industri 4.0. *KOMITMEN: J Urnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82-90.