

## **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Multifinance**

**Achmad Firhan Zilzyan<sup>1</sup>, Diana Hasan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>2</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Multifinance cabang Tangerang Selatan. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang berada di PT BCA Multifinance dengan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Multifinance dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $2,439 > 1,991$ . Sementara itu, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $3,874 > 1,991$ .

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of competence and career development on employee performance at PT BCA Multifinance, South Tangerang branch. This research is associative in nature using quantitative methods with multiple regression analysis techniques. The data collection method was carried out through distributing questionnaires to 80 respondents who were at PT BCA Multifinance using the saturated sample method. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance at PT BCA Multifinance with a tcount value greater than the ttable with a value of  $2.439 > 1.991$ . Meanwhile, the career development variable has a positive and significant effect on employee performance at PT BCA Multifinance which shows the tcount value is greater than the ttable with a value of  $3.874 > 1.991$ .*

**Keywords:** *competence, career development, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini, menyebabkan perusahaan-perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri, semakin menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) termasuk salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya dan berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mengambil keputusan yang baik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja seseorang

dan kemampuan seseorang dalam menganalisis masalah lingkup pekerjaannya. Menurut (Purwanto et al., 2024), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pelaksanaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan atau pegawai untuk pengembangan organisasi suatu perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya kegiatan perencanaan dan rekrutmen memerlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif untuk tercapainya tujuan organisasi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak dengan kepuasan konsumen. Salah satu faktor yang mendorong keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik mencerminkan hasil kerja seorang karyawan yang umumnya dijadikan sebagai dasar penilaian terhadap anggota yang terdapat dalam organisasi, oleh sebab itu perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Nurfitriani, 2022), mendefinisikan kinerja adalah suatu proses mengelola kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya mencapai hasil kerja tim ataupun individu dengan mengutamakan komunikasi yang lebih terbuka antara manajer dan karyawan.

Kompetensi sebagai keterampilan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir dan sumber perubahan yang diwujudkan dalam pemecahan masalah, perubahan sosial, dan penggerak untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja. Menurut (Daulay, 2023), kompetensi merupakan karakteristik individu yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu atau mengeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Pengembangan karir dalam organisasi tergantung pada kebijakan dari organisasi itu sendiri dalam menerapkan sistem yang berkaitan dengan karir dari karyawannya tersebut. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia disuatu organisasi atau instansi pemerintah. Menurut (Sabarofek, 2022), pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk melakukan peningkatan dalam pengenalan diri, eksplorasi dan, pengambilan keputusan yang dapat membentuk karir seseorang.

## **METODOLOGI**

Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) ialah penelitian yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang lain. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sifatnya sistematis, terencana, dan terorganisir dengan jelas mulai tahap pertama hingga akhir penelitian untuk mengambil kesimpulan dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data melalui pengukuran berdasarkan hasil pengujian hipotesis statistik.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif, dimana penulis mencoba mengetahui hubungan antara tiga variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

## Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini mencakup 80 orang karyawan PT. BCA Multifinance Cabang Tangerang Selatan. Sampel menurut (Sugiyono, 2013), adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar untuk diteliti seluruhnya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (valid). Jumlah data ( $n$ ) = 80, dan didapat  $df = 80-2$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,219.

**Tabel 1 : Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,498	0.219	Valid
Instrumen 2	0,709	0.219	Valid
Instrumen 3	0,707	0.219	Valid
Instrumen 4	0,606	0.219	Valid
Instrumen 5	0,733	0.219	Valid
Instrumen 6	0,696	0.219	Valid
Instrumen 7	0,669	0.219	Valid
Instrumen 8	0,793	0.219	Valid
Instrumen 9	0,511	0.219	Valid
Instrumen 10	0,379	0.219	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

**Tabel 2 : Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)**

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,709	0, 219	Valid
Instrumen 2	0,687	0, 219	Valid
Instrumen 3	0,464	0, 219	Valid
Instrumen 4	0,637	0, 219	Valid
Instrumen 5	0,764	0, 219	Valid
Instrumen 6	0,758	0, 219	Valid
Instrumen 7	0,655	0, 219	Valid
Instrumen 8	0,670	0, 219	Valid
Instrumen 9	0,637	0, 219	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

**Tabel 3 : Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir (X2)**

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,656	0,219	Valid
Instrumen 2	0,545	0,219	Valid
Instrumen 3	0,475	0,219	Valid
Instrumen 4	0,576	0,219	Valid
Instrumen 5	0,533	0,219	Valid
Instrumen 6	0,660	0,219	Valid
Instrumen 7	0,424	0,219	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel diatas dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{table}$  sebesar 0,219 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan instrumen Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X1), dan Pengembangan Karir (X2) valid karena semua item  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**b. Uji Realibilitas**

Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbache Alpha* nya diatas 0,600. Apabila nilai *Cronbache Alpha* suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4 : Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompetensi	0,827	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	0,841	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,610	0,600	Reliabel

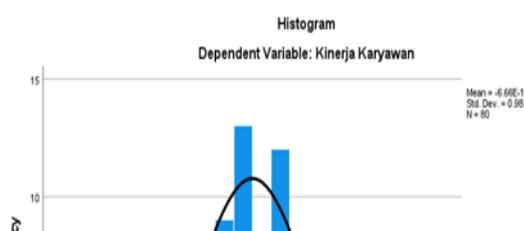
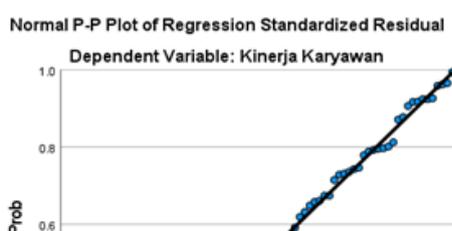
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbache's Alpha* lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal, maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Sumber : SPSS Hasil Olah Data

Berdasarkan grafik P-Plot dan histogram pada gambar diatas, menunjukkan titik-titik pada grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta sebaran data pada grafik Histogram mendekati garis normal. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa data dalam penelitian ini mempunyai model regresi yang terdistribusi secara normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear sesama variabel independen pada model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa di pergunakan yaitu dengan memeriksa hasil *Variance Inflation Factor* (VIP) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

**Tabel 5 : Uji Multikolinearitas**

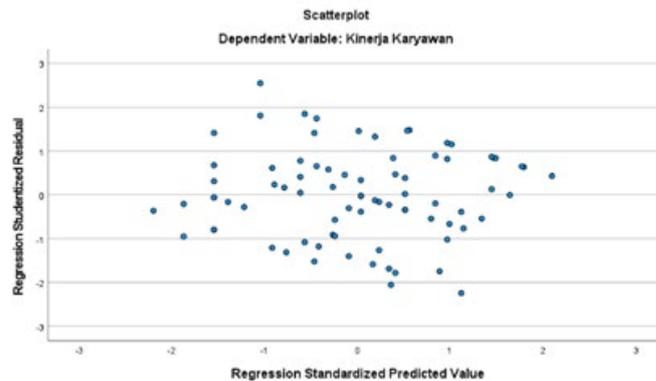
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.831	1.203
Pengembangan Karir	.831	1.203

Sumber : SPPS Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar  $1,203 < 10$  dan nilai *Tolerance* sebesar  $0,779 > 0,10$  di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas,yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Heteroskedastisitas terdeteksi jika terdapat pola tertentu pada grafik tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut.



Sumber : SPSS Hasil Olah Data

Berdasarkan Gambar 4.5 Hasil uji hesterokesdisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuY, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hesterokesdisitas pada model regresi.

**d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>).

**Tabel 6 : Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.403	5.068	
	Kompetensi	.278	.114	.253
	Pengembangan Karir	.598	.154	.402

Sumber : SPSS Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 15.403 + 0,278 X_1 + 0,598 X_2$$

- 1) a = konstanta sebesar 3,721 artinya jika nilai variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (Kompetensi dan Pengembangan Karir) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja Karyawan (Y) adalah 15.403.
- 2) B<sub>1</sub> = koefisien regresi sebesar 0,278, merupakan nilai yang berasal dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Kompetensi (X<sub>1</sub>), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,278 poin.
- 3) B<sub>2</sub> = koefisien regresi sebesar 0,598 merupakan nilai yang berasal dari variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,598 poin.

**e. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 7 : Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 <sup>a</sup>	.410	.292	2.77644

Sumber : SPSS Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 41%. Sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

**f. Uji Hipotesis**

**1. Uji T**

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing - masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 8 : Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.403	5.068		3.040	.003
	Kompetensi	.278	.114	.253	2.439	.017
	Pengembangan Karir	.598	.154	.402	3.874	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas yaitu :

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (2,439 > 1,99) dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (3,874 > 1,991) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance.

## 2. Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 9 : Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.434	2	133.217	17.282	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.566	77	7.709		
	Total	860.000	79			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.282 dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau sebesar  $17.282 > 3,11$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank BCA Multifinance.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $2,439 > 1,991$ . Selain itu, diketahui *sig* sebesar 0,000 dimana nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,017 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yulianty et al., 2021) dan (Ajmal, 2021), hasilnya didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BCA Multifinance. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $3,874 > 1,991$ . Selain itu, diketahui *sig* sebesar 0,017 dimana nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yolinza & Marlius, 2023) dan (Muna & Isnowati, 2022), hasilnya didapatkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasannya yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Multifinance yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $2,439 > 1,991$ .
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $3,874 > 1,991$ .
3. Variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai  $17,282 > 3,11$ . Selain itu, diketahui nilai  $sig$  sebesar  $0,000$  dimana nilai  $sig$  lebih kecil dari  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BCA Multifinance.

### Referensi :

- Ajmal, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Daulay. (2023). *Buku Panduan Uji Kompetensi Pegawai Bagi Pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2023*. Penerbit Adab. <https://books.google.co.id/books?id=-A0VEQAAQBAJ>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., & Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ>
- Sabarofek. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Basya Media Utama. <https://books.google.co.id/books?id=5zZxEAAAQBAJ>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Literasi Media Publishing*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu* ... 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- 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. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>