



Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Yasinta A. Ratna¹, Kusuma C. Kirana², Epsilandri Septyrini³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

E-mail: yasinta9@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-01 Keywords: <i>Career Development;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Competency to Employee</i> <i>Work Quality.</i>	This study aims to examine the effect of career development, work motivation, and competence on the quality of employee work. The sampling technique used a saturated sample, with a total sample of 50 employees at the Umbulharjo sub-district office, Yogyakarta. Primary data is taken using questionnaires. Data were analyzed using validity test, reliability test, classic assumption test, t test, f test and multiple linear regression analysis. The results of the study show that career development, work motivation, and competence have a positive and significant effect on the quality of employee work. Based on the results of this research, it can be concluded that: (1) Career development has a positive effect on the quality of employee work. (2) Work motivation has a positive effect on employee work quality. (3) Competency has a positive effect on the quality of employee work. (4) The influence of career development, work motivation and competence simultaneously influences employee work quality.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-01 Kata kunci: <i>Pengaruh Pengembangan Karir;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Pegawai.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai pada Kantor Camat Umbulharjo Yogyakarta. Data primer diambil dengan menggunakan kusioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji releabilitas, uji asumsi klasik, uji t uji F dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. (4) Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kaulitas kerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia kini berperan pesat bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Nilai sumber daya manusia perusahaan atau pemerintah sebagai aset strategis telah diakui secara luas. Mereka menyusun strategi dan prosedur inovatif untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Akibatnya, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi pemerintah. Bisnis dan organisasi pemerintah dapat memberikan hasil berkualitas tinggi karena mereka memiliki akses ke sumber daya manusia yang memadai. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia

merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas bagi organisasi atau instansi pemerintah. Organisasi atau instansi pemerintah akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu oranisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

(Ceswirdani et al., 2017) mengemukakan kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan

pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. (Ceswirdani et al., 2017).

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yaitu dengan melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai (Nurdin & Lopian, 2018) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu rencana karir. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut (Gainer Frisky Lakoy, 2016) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut (Suryani & Susanti, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Pembeda penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah peneliti ini menambahkan beberapa variabel independen yaitu pengem-

banan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Mulya Sukomo Kasman (2019) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh pengembangan karir motivasi terhadap semangat kerja pegawai, jurnal refrensi dalam survei saat ini. Tujuan yang ingin dicapai adalah dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui satu variabel dependen serta tiga variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini yakni kualitas kerja pegawai, kemudian variabel bebas yang digunakan meliputi pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi. Untuk mengumpulkan data, peneliti memakai data primer pada berbentuk presepsi responden atau subyek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran kusioner yang langsung diberikan Pada para responden untuk dapat diisi sesuai dengan petunjuk yang berlaku.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Tabel.1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir	50	16	34	27.0200	3.20389
Motivasi kerja	50	19	33	27.3600	2.91904
kompetensi	50	18	34	27.9200	3.32486
Kualitas kerja pegawai	50	25	40	31.9200	3.53317

Sumber: data primer, 2023

Setelah dilakukan analisis statistik, ditemukan bahwa variabel pengembangan karir memiliki rentang nilai jawaban antara 16 hingga 34, melalui nilai rata-rata senilai 27.0200 serta standar deviasi senilai 3.20389. sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki rentang nilai jawaban antara 19 hingga 33, melalui nilai rata-rata total senilai 27.3600 dan standar deviasi 2.91904. Variabel kompetensi mempunyai rentang nilai jawaban antara 18 hingga 34, melalui total rata-rata jawaban 27.9200 dan standar deviasi senilai 3.32486. Adapun variabel kualitas kerja pegawai memiliki rentang nilai jawaban antara 25 hingga 40, melalui nilai

rata-rata senilai 31.9200 serta standar deviasi bernilai 3.53317. Semua data yang dipakai pada penelitian ini berasal dari sumber data primer, dimana dikumpulkan melalui survei langsung dengan melalui pemakaian instrumen kusioner dimana diisi oleh responden atau subyek penelitian.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Pengembangan karir	X1.1	0.716	0.278	Valid
	X1.2	0.646	0.278	Valid
	X1.3	0.628	0.278	Valid
	X1.4	0.651	0.278	Valid
	X1.5	0.668	0.278	Valid
	X1.6	0.717	0.278	Valid
	X1.7	0.478	0.278	Valid
Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi kerja	X2.1	0.436	0.278	Valid
	X2.1	0.541	0.278	Valid
	X2.3	0.634	0.278	Valid
	X2.4	0.666	0.278	Valid
	X2.5	0.633	0.278	Valid
	X2.6	0.648	0.278	Valid
	X2.7	0.480	0.278	Valid
Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Kompetensi	X3.1	0.379	0.278	Valid
	X3.2	0.649	0.278	Valid
	X3.3	0.720	0.278	Valid
	X3.4	0.550	0.278	Valid
	X3.5	0.720	0.278	Valid
	X3.6	0.714	0.278	Valid
	X3.7	0.545	0.278	Valid
Variabel	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Kualitas kerja pegawai	X1	0.565	0.278	Valid
	X2	0.660	0.278	Valid
	X3	0.695	0.278	Valid
	X4	0.572	0.278	Valid
	X5	0.743	0.278	Valid
	X6	0.489	0.278	Valid
	X7	0.652	0.278	Valid
	X8	0.602	0.278	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation > r-tabel yaitu nilai pearson dari seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,278 dan nilai signifikan < 0,05.

b) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan menggunakan program SPSS Versi 22.

Berdasarkan output SPSS, hasil uji reabilitas tersaji pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,759	Reliabel
Motivasi Kerja	0,669	Reliabel
Kompetensi	0,726	Reliabel
Kualitas Kerja Pegawai	0,773	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28399510
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.055
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji olmogrov smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,969. Ini membuktikan bahwa nilai signifikan > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi ini telah memnuhi asumsi normalitas atau residual berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolonearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.510	.434		1.175	.246	
Pengaruh Pengembangan Karir	.295	.125	.806	2.358	.023	.535
Motivasi Kerja	.351	.145	.313	2.291	.027	.483
Kompetensi	.263	.110	.207	2.290	.021	.644

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Persepsi IV

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolonearitas pada variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Hal tersebut menunjukkan telah memenuhi kriteria, sehingga dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi multikolonearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.092	.263		.351	.727
1 Pengaruh Pengembangan Karir	.042	.076	.109	.548	.587
Motivasi Kerja	-.068	.088	-.161	-.771	.444
Kompetensi	.058	.067	.159	.878	.385
a. Dependent Variable: abs_res					

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel yang diajukan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.510	.434			1.175	.246			
Pengembangan Karir	.295	.125	.396		2.358	.023	.656	.338	.324
Motivasi Kerja	.331	.145	.313		2.291	.027	.678	.320	.317
Kompetensi	.263	.110	.282		2.390	.021	.616	.332	.327

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi linear berganda antara implementasi pengembangan karir motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai, maka diperoleh persamaan:

$$Y=0,510+0,295X_1+0,331X_2+0,263X_3$$

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien konstanta yaitu 0,510, nilai koefisien regresi untuk variabel X1 atau pengaruh pengembangan karir adalah 0,295, nilai koefisien regresi untuk variabel X2 atau motivasi kerja adalah 0,331 dan nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi X3 adalah 0,263.

5. Hasil Uji f

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.605	3	1.868	21.749	.000 ^b
1 Residual	3.952	46	.086		
Total	9.558	49			

a. Dependent Variable: Kualitas kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji F dengan F hitung senilai 21.749 dan probabilitas sebesar 0,000. Sehingga nilai signifikansi (sig) senilai 0,000 lebih kecil akan level signifikansi (α) 0,05, hingga diambil kesimpulan jika variabel independen yaitu pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berdampak signifikan pada variabel dependen yaitu kualitas kerja pegawai.

6. Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variable	T	Sig
Pengembangan karir	2.358	0.023
Motivasi kerja	2.291	0.027
Kompetensi	2.390	0.021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kualitas kerja pegawai diperoleh koefisien sebesar 0,295 dengan t hitung sebesar 2.358 dan probabilitas sebesar 0.023 < 0,05 sehingga hipotesis penelitian didukung yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.
- Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kualitas kerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 0.331 dengan t hitung sebesar 2.291 dengan probabilitas sebesar 0.027 < 0.05 sehingga hipotesis penelitian didukung yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.
- Pengaruh variabel kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 0.263 dengan t hitung sebesar 2.390 dan probabilitas sebesar 0.021 < 0.05 sehingga hipotesis penelitian didukung dan berarti kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai.

7. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 10. Hasil koefisien determinasi (R²)

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.560

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja

Sumber: Data Sekunder, olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,587 sama dengan 58,7%. angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengaruh pengembangan kari, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai sebesar 58,7%. sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,358 dengan nilai probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karna nilai probabilitasnya <0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh (Rahayu et al., 2016), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,291 dengan nilai probabilitas 0,027 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya <0,05. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,390 dengan nilai probabilitasnya 0,021 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya < 0,05. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan pada 50 responden yaitu pegawai yang di kantor umbulharjo yogyakarta berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,358 dengan nilai probabilitasnya 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya <0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,291 dengan nilai probabilitas 0,027 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya < 0,05.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,390 dengan nilai probabilitas 0,021 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya <0,05.
4. Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 21,749 dengan nilai probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena nilai probabilitasnya <0,05.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Saran kepada peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan obyek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kusioner yang berbeda dengan pertanyaan kusioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi.
2. Kantor camat umbulharjo harus lebih memerhatikan pengembangan karir yang ada karena berdasarkan hasil penelitian variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Pelatihan yang dilakukan di kantor camat umbulharjo sudah sangat baik, dan dapat mempertahankan atau meningkatkan program-program pelatihan yang ada. hal tersebut diharapkan dapat menjaga bahkan meningkatkan kualitas kerja pegawai, agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- (Lidya Seventina Ompusunggu1 2020) Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1-14.
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., olmert, y., uld, d. q. g. l. q., ri, w. k. h. u., lq, v., frxqwu, w. k. h., zklfk, e., edvhg, l. v, wkh, r. q (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung. *Syria Studies*, 7(1), 37-72.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-6.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensidan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus Di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan 111 Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9-21. <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V14i2.14810>
- Gainer Frisky Lakoy. (2016). *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. 15(2), 1-23.
- Jenang, P., Di, M., & Ponorogo, K. (N.D.). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mulya Bangun Sentosa Karnawi*.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85
- Lidya Seventina Ompusunggu1, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal Of Management And Business (Ijmb)*, 1(1), 31-36.
- Mangkulangit, T. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr. Weleri Jaya Persada Di Kendal*. 1999(December), 1-6.
- Massie, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635-645.
- Nurdin, N. R., & Lapihan, S. L. H. V. J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Pengaruh Pengembangan... 3773 Jurnal Emba*, 6(4), 3773-3782.
- Suryani, A., & Susanti, R. (2016). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Melalui Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tebo. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V1i1.4>