

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR

Lathifani Nadzifah
Lathifanni19@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of competence, career development, and work motivation on the employees' performance at the National Narcotics Agency of East Java province. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling (census). The population was all employees who worked at the National Narcotics Agency of East Java province, which consisted of 65 respondents. Furthermore, the instrument of the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) 29 version. The result indicated that competence had a positive and significant effect on the employees' performance at the National Narcotics Agency of East Java province. However, career development had a positive but insignificant effect on the employees' performance at the National Narcotics Agency of East Java Province. Likewise, work motivation had a positive but insignificant effect on the employees' performance at the National Narcotics Agency of East Java Province.

Keywords: Competence, Career Development, Work Motivation, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan Kompetensi, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskripsi kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur, dengan jumlah responden sebesar 65 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur, pengembangan karier berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur (BNNP Jatim) merupakan instansi pemerintah yang berada di provinsi Jawa Timur, tepatnya di Kota Surabaya. BNNP Jatim merupakan instansi pemerintah dalam upaya pemberantasan narkoba di seluruh wilayah Jawa Timur. BNNP Jatim membawahi 17 BNN Kabupaten/Kota dari 38 Kab/Kota di Jawa Timur. BNNP Jatim memiliki visi dan misi untuk memberantas narkoba dan mewujudkan masyarakat Jawa Timur yang sehat, bebas/bersih dari penyalahgunaan narkoba. Serta melakukan berbagai upaya pencegahan, rehabilitasi dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. BNNP Jatim merupakan instansi yang memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Mengingat, banyak sekali tugas dan fungsi di BNNP Jatim. Oleh karena itu, BNNP Jatim sudah selayaknya memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang mumpuni. Karena pekerjaan yang dijalankan cukup berat dan berisiko. Dari penjelasan

diatas dapat penulis simpulkan bahwa BNNP Jatim memerlukan kualitas SDM yang baik agar instansi mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawan.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, maka diperlukan keseimbangan antara kualitas sumber daya manusia dan setiap kemajuan teknologi yang ada. Untuk menyeimbangkan antara keduanya, setiap perusahaan harus memiliki batas kompetensi untuk karyawannya. menurut Wibowo (2010:324) menjelaskan bahwa kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karena tingkat kompetensi sangat menentukan kualitas dan hasil kinerja karyawan. Suasana yang stabil dan kondusif akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Guna mencapai tingkat kompetensi karyawan yang diharapkan, perusahaan harus melakukan pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier karyawan merupakan hal penting yang harus dilakukan di suatu perusahaan. menurut Widodo (2015:53) pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Selain kompetensi dan pengembangan karier, motivasi kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Pengertian dari motivasi kerja menurut Wibowo (2010) ialah merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Ada beberapa aspek yang menjadi pendorong motivasi karyawan, diantaranya gaji, kebutuhan, keinginan, rasa nyaman, tingkat stress dan tekanan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lainnya. Dalam suatu perusahaan, khususnya dalam mengelola SDM, diperlukan kepedulian mengenai motivasi kerja.

Penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang sebelumnya dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan dan tidak signifikan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nerys Lourensuis et al., (2021), membuktikan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hoke *et al.*, (2018), kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julkarnain dan Minarsih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih R., dkk (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Imam dan Darsono (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, mengingat dalam perusahaan pentingnya mengenai kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja dalam kaitannya mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam hal ini peneliti akan membuktikan apakah kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BNNP Jatim. Maka, dengan itu penulis tertarik dengan judul penelitian sebagai berikut:

“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur? (2) Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur?. Sedangkan tujuan penelitian ialah: (1) Untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moehariono (2010) kompetensi ialah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pengembangan Karier

Menurut Widodo (2015:33) pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang terpacu pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Motivasi

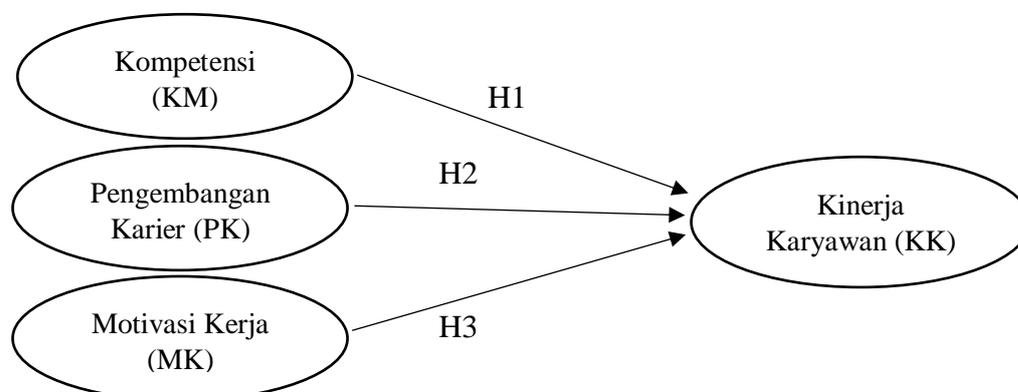
Menurut Sutrisno (2011) motivasi memiliki arti yakni bergerak, bersumber dari Bahasa latin yakni *movere*. Kekuatan dalam melakukan upaya atau usaha bagi suatu individu ialah makna dari kata motivasi. Sehingga motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu faktor pada individu yang memberikan dorongan dalam menjalankan berbagai aktivitas, karena hal itu motivasi kerap dimaknai sebagai faktor pendorong seseorang dalam bertindak.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan dalam penelitian adalah:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Boyatzis (dalam Priana 2017:86) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku dan tindakan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nerys Lourensius et al., (2021), membuktikan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hoke *et al.*, (2018), kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi yang semakin memadai akan membuat karyawan lebih menguasai dan mampu menerapkan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan pihak perusahaan. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karier. Dengan adanya pengembangan karier seperti adanya promosi, mutasi dan pelatihan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Julkarnain dan Minarsih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan merasa dihargai dan kemudian dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Imam dan Darsono (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:147) mengatakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2016:117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur (BNNP Jatim). Penelitian ini ditujukan kepada para karyawan BNNP Jatim yang berjumlah 65 karyawan dengan berbagai divisi (bagian umum, pemberantasan & intelejen, intelejen, pengawasan tahanan & barang bukti).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh (sensus) merupakan suatu teknik pengambilan

sampel dengan menggunakan semua populasi tanpa mengambil sampel dari unit observasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu berjumlah 65 karyawan yang akan digunakan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan data yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik angket (kuesioner). Menurut Arikunto (2010:19) metode kuesioner atau angket merupakan metode yang digunakan dibedakan menjadi dua menurut cara menjawabnya, yaitu metode kuesioner terbuka dan mode kuesioner tertutup. Metode kuesioner terbuka memiliki makna bahwa peneliti memberi kesempatan kepada para responden agar menjawab dengan kalimatnya sendiri tanpa terkekang atau dibatasi oleh peneliti. Sebaliknya metode kuesioner tertutup memiliki makna responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan cara memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel dalam penelitian berguna sebagai sebuah atribut, nilai dan juga sifat pada objek dan kegiatan yang memiliki suatu variasi berbea, untuk menjadikan sumber peneliti dalam memberikan kesimpulan. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kompetensi (KM)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompetensi ialah tingkat kemampuan para karyawan di BNNP Jatim. Yang meliputi keterampilan karyawan saat melakukan pekerjaan, pengetahuan dibidang pekerjaannya, peranan hak dan kewajiban dalam pekerjaannya, rasa percaya diri yang tinggi, dan sikap kepada sesame karyawan yang ada di BNNP Jatim. Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi yang diadopsi dari Wibowo (2017:286) Sebagai berikut : a) Keterampilan, b) Pengetahuan, c) Peran sosial, d) Citra diri, e) Sikap.

Pengembangan Karier

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengembangan karier adalah kegiatan yang dilakukan para karyawan di BNNP Jatim. Yang meliputi pembuatan program pengembangan karier, kesempatan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, memiliki pengalaman dan loyalitas yang tinggi, memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan, dan pelatihan kerja dari BNNP Jatim, Terdapat 5 (lima) indikator pengembangan karier yang telah diadopsi dari Siagian (2011) Sebagai berikut: a) Kebijakan organisasi, b) Prestasi dan disiplin kerja, c) Pengalaman dan loyalitas, d) Latar belakang pendidikan, e) Pelatihan.

Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja ialah bentuk dorongan kepada karyawan BNNP Jatim. Meliputi adanya fasilitas penunjang, adanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan, interaksi antar karyawan, penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai, dan motivasi dari atasan. Terdapat 5 (lima) indikator motivasi kerja yang di adopsi dari Hafidzi *et al* (2019:53) sebagai berikut: a) Kebutuhan fisik, b) Kebutuhan rasa aman, c) Kebutuhan sosial, d) Kebutuhan penghargaan, e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai oleh karyawan BNNP Jatim dalam suatu periode tertentu. Meliputi banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan, kualitas pekerjaan terbaik dari karyawan, adanya kreatifitas yang tinggi, dan pengetahuan yang luas mengenai pekerjaannya. Adapun 4 indikator kinerja yang di adopsi dari Gomes (dikutip dari Sari 1993) sebagai berikut: a) Jumlah kerja, b) Kualitas kerja, c) Kreatifitas kerja, d) Pengetahuan kerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner telah dinyatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengutarakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item dikatakan valid saat nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\leq 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($> 0,05$) maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) reliabilitas merupakan alat untuk menguji ukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi menurut Ghazali (2016:93) merupakan suatu studi yang terkait dengan ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih dari variabel independen (variabel penerang/bebas), dan memiliki tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Berikut ditunjukkan persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 PK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
KM	= Kompetensi
PK	= Pengembangan Karier
MK	= Motivasi Kerja
e	= <i>Standart error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu kontribusi normal. Pengujian uji normalitas ini memiliki dasar, yaitu: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan menempati arah garis diagonal atau jika grafik histogram yang memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas. b) Apabila data menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengarah mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji eksak Monte Carlo dalam melakukan uji Komlogro-Smirnov pada tingkat kepercayaan 99%. Menurut Ghazali (2018:177) kriteria keputusan uji normalitas dengan menggunakan uji eksak Monte Carlo adalah sebagai berikut: a) Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ atau lebih besar dari 0,05 maka data yang diuji berdistribusi normal. b) Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ atau kurang dari 0,05 maka data yang diuji tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103-105) bahwa uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi dapat mendeteksi adanya hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang dinilai baik menunjukkan bahwa tidak adanya orelasi antara variabel

independen(bebas). Pengujian uji multikolonieritas ini memiliki dasar, yaitu: a) Apabila nilai tolerance 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen tersebut. b) Apabila nilai tolerance \leq 0,10 atau nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas antara variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan pada variabel dari residual satu pengamatan dalam suatu model regresi ke model regresi lainnya. Pengujian uji heteroskedastisitas memiliki dasar sebagai berikut: a) Jika ada pola tertentu, terdapat titik-titik serupa yang secara teratur membentuk pola tertentu (gelombang, menyatu, dan menyempit). Oleh karena itu, hal tersebut dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. b) Jika tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas jika terdapat angka 0 pada sumbu Y dari titik-titik yang terdistribusi di atas dan di bawah.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Sujarweni (2015:162) menyatakan bahwa uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan membuktikan nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: a) Apabila nilai F hitung signifikan \leq 0,05 maka model penelitian dikatakan layak. b) Jika nilai F hitung signifikan > 0,05 maka model penelitian dikatakan tidak layak.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2016:96) Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa maksimal model menjelaskan variasi dari variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi berganda ialah diantara nol dan satu. Jika nilai *adjusted* (disesuaikan) (R^2) *negative* dalam pengujian empiris, maka nilai *adjusted* (R^2) dianggap nol.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. . Persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikan > 0,05 maka variabel Kompetensi, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dinyatakan hipotesis ditolak. b) Apabila nilai signifikan \leq 0,05 maka variabel Kompetensi, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau dinyatakan hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (KM)	KM1	0,001	≤0,05	Valid
	KM2	0,001	≤0,05	Valid
	KM3	0,001	≤0,05	Valid
	KM4	0,001	≤0,05	Valid
	KM5	0,001	≤0,05	Valid
Pengembangan Karier (PK)	PK1	0,001	≤0,05	Valid
	PK2	0,001	≤0,05	Valid
	PK3	0,001	≤0,05	Valid
	PK4	0,001	≤0,05	Valid
	PK5	0,001	≤0,05	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,001	≤0,05	Valid
	MK2	0,001	≤0,05	Valid
	MK3	0,001	≤0,05	Valid
	MK4	0,001	≤0,05	Valid
	MK5	0,001	≤0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,001	≤0,05	Valid
	KK2	0,001	≤0,05	Valid
	KK3	0,001	≤0,05	Valid
	KK4	0,001	≤0,05	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang sesuai dengan indikator dari masing-masing variabel, baik dari variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karier, serta motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi (Sig.) ≤0,05 dan memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan *Cornbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (KM)	0.794	Reliabel
Pengembangan Karier (PK)	0.763	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.722	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.823	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel kompetensi, pengembangan karier, motivasi kerja dan kinerja karyawan bernilai Cronbach Alpha ≥ 0,70, yang berarti reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui

pengaruh hubungan antara kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.099	1.548	
	Kompetensi	.418	.105	.498
	Pengembangan Karier	.155	.081	.229
	Motivasi Kerja	.120	.110	.132

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$KK = 2,099 + 0,418 KM + 0,155 PK + 0,120 MK + e$$

Dari hasil regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Konstanta = 2,099 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja bernilai 0 atau tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 2,099. Artinya tanpa melibatkan kompetensi, pengembangan karier dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 2,099. b) Koefisien regresi Kompetensi (KM) = 0,418 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan BNNP Jatim yang menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. c) Koefisien regresi Pengembangan Karier (PK) = 0,155 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan BNNP Jatim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karier yang diterapkan pada BNNP Jatim maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada BNNP Jatim. d) Koefisien regresi Motivasi Kerja (KM) = 0,120 menunjukkan arah hubungan yang positif (searah) antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan BNNP Jatim yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan BNNP Jatim maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Analisis Uji Grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 persebaran titik-titik tersebut mengikuti arah dari garis diagonal pada grafik *Normal Probability Plot* yang didasarkan pada pengambilan keputusan apabila data meluas ke daerah sekitar diagonal, kemudian ke arah diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan distribusi

normal pada uji normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Berikut hasil uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96542973
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.054
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel 5 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov, Asymp. Sig. (2 tailed)* bernilai 0,200. Hal ini berdasarkan kriteria pengujian yaitu apabila nilai , *Asymp. Sig. (2 tailed)* $\geq 0,05$ maka data yang diujikan tersebut termasuk data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut dapat ditampilkan hasil dari uji multikolinearitas berdasarkan angka *tolerance* dan VIF yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

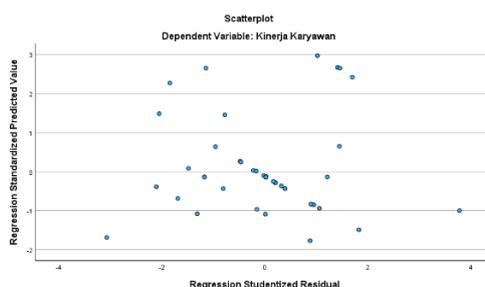
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
KM	0,409	2,444	Tidak terjadi multikolinearitas
PK	0,451	2,219	Tidak terjadi multikolinearitas
MK	0,435	2,300	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja memiliki angka *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 19 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil yang diperoleh dari perhitungan diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dapat dilihat pola titik-titik dalam grafik scatterplot berada di atas dan di bawah angka 0 yang dimana sesuai dengan kriteria pengujian. Maka model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Berikut disajikan hasil uji statistik F yang telah diolah dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F “ANOVA a”

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.174	3	23.058	32.083	<.001 ^b
	Residual	43.841	61	.719		
	Total	113.015	64			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 yang menunjukkan nilai signifikansi uji F yang diperoleh melalui program SPSS memiliki nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$, sehingga model penelitian dapat dinyatakan layak untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut disajikan hasil uji R² dengan bantuan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.593	.848

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil koefisien determinasi R Square diperoleh nilai 0,612 atau 61,2% yang diperoleh dengan bantuan program SPSS. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,2%, dan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menunjukkan pengaruh pada setiap variabel kompetensi, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji hipotesis. Hasil uji t ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Sig	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,001	Signifikan
Pengembangan Karier -> Kinerja Karyawan	0,058	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,279	Tidak Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) yang di dapatkan melalui program SPSS dapat memberikan penjabaran sebagai berikut: a) Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel kompetensi memperoleh nilai signifikansi $0,001 (\leq$

0,05). hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNNP Jatim, sehingga H1 diterima. b) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel pengembangan karier memperoleh nilai signifikansi 0,058 ($\geq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNNP Jatim, sehingga H2 tidak diterima. c) Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi 0,279 ($\geq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNNP Jatim, sehingga H3 tidak diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan BNNP Jatim. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa dengan semakin membaiknya kompetensi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada BNNP Jatim, demikian sebaliknya jika kompetensi menurun karena suatu alasan, maka kinerja karyawan juga turut menurun. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa kompetensi termasuk kategori setuju, yang berarti karyawan menilai kompetensi sangat penting bagi keberhasilan tujuan suatu perusahaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan pada BNNP Jatim mendapat penerapan yang baik dengan indikasi karyawan BNNP Jatim memiliki pengetahuan, wawasan, dan kemampuan yang mumpuni dalam bekerja sehingga berpotensi terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Spencer dalam Moehariono (2010) yang mengatakan bahwa kompetensi ialah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang menjadi dasar, efektif atau berkinerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lourensius *et al*, (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoke *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada BNNP Jatim. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $< 0,058$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Pengaruh positif dan tidak signifikan dapat diartikan dengan semakin menurunnya pengembangan karier, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. begitupun sebaliknya, membaiknya pengembangan karier karyawan, maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa pengembangan karier termasuk kategori setuju. Berbeda dengan hasil penelitian ini yang berarti bahwa karyawan menilai pengembangan karier yang terdapat pada BNNP Jatim belum memiliki penerapan yang baik dan diindikasikan dengan adanya pelatihan terhadap karyawan yang dilakukan beberapa kali dalam periode waktu tertentu, sosialisasi terhadap karyawan mengenai kebijakan dan peraturan yang berlaku, dan memberi fasilitas pada karyawan untuk mengikuti seminar pada instansi terkait. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Widodo (2015:33) bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang terpacu pada eksplorasi, pemantapan,

keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al* (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julkarnain dan Minarsih (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BNNP Jatim. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,279. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Pengaruh positif dan tidak signifikan dapat diartikan bahwa dengan semakin menurunnya motivasi kerja, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Demikian sebaliknya jika motivasi kerja meningkat, maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan pada BNNP Jatim. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk kategori setuju. Berbeda halnya dengan hasil penelitian ini yang artinya karyawan menilai motivasi kerja yang terdapat pada BNNP Jatim belum memiliki penerapan yang baik dalam lingkungan BNNP Jatim yang diindikasikan dengan sedikitnya jumlah absensi karyawan, dan tingkat kenyamanan karyawan saat bekerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) bahwa motivasi memiliki arti yakni bergerak, bersumber dari Bahasa latin yakni *movere*. Kekuatan dalam melakukan upaya atau usaha bagi suatu individu ialah makna dari kata motivasi. Sehingga motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu faktor pada individu yang memberikan dorongan dalam menjalankan berbagai aktivitas, karena hal itu motivasi kerap dimaknai sebagai faktor pendorong seseorang dalam bertindak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari *et al.*, (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Imam dan Darsono (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan teori, maka terdapat keimpulan yang dibahas pada hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Kompetensi (KM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) dikarenakan karyawan BNNP Jatim memiliki kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga berdampak baik bagi kinerja dalam BNNP Jatim. 2) Pengembangan Karier (PK) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) dikarenakan karyawan BNNP Jatim kurang maksimal dalam melakukan proses dan tahapan pengembangan karier sehingga perlu adanya perbaikan bagi pengembangan karier karyawan BNNP Jatim untuk mencapai jabatan dan posisi yang lebih tinggi. 3) Motivasi Kerja (MK) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) yang dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja yang di dapat oleh karyawan BNNP Jatim, sehingga perlu adanya perbaikan motivasi kerja bagi karyawan BNNP Jatim berupa gaji, insentif, serta lingkungan kerja yang baik dan atasan yang *supportif* terhadap anggotanya.

Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilakukan seoptimal mungkin, namun karena banyak faktor yang membuat penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan yaitu sebagai berikut: 1) Adanya

kemungkinan respon bias dari responden, dikarenakan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena adanya ketidakmampuan responden memahami isi pernyataan. 2) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data nya bersifat subjektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. 3) Pengambilan data yang terbatas oleh waktu dapat mempengaruhi kualitas tanggapan dari karyawan. Hal ini dapat menghasilkan pemahaman yang kurang mendalam terhadap pemikiran sebenarnya yang dialami oleh karyawan dalam menjawab pernyataan pada kuesioner.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: 1) Pada BNNP Jatim terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan, maka terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BNNP Jatim. Sehingga untuk kedepannya BNNP Jatim dapat mempertahankan kompetensi yang dimiliki karyawannya agar tetap memiliki kinerja yang baik. 2) Pada BNNP Jatim terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan, maka tidak terbukti bahwa pengembangan karier turut berperan terhadap meningkatnya kinerja karyawan BNNP Jatim. Sehingga untuk kedepannya BNNP Jatim dapat memberikan arahan pengembangan karier yang lebih baik untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya. 3) Pada BNNP Jatim terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, maka tidak terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik kepada kinerja karyawan. sehingga kedepannya, BNNP Jatim dapat tetap memberikan motivasi berupa insentif (Gaji, tunjangan, uang lembur, dsb) serta lingkungan kerja yang baik agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62. Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmono, D. I. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intimas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 39-53.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hoke, et al. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado putra Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6 (1), hal.1-10.
- Julkarnain, M. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Manajemen Penerbangan Medan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.2*.
- Lourensus et al. 2021 *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. OPTIMAL, Vol. 18, No. 2, September 2021: 94 - 104
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. 2020. Pengaruh Islamic Human Capital Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(2), 163-178.

- Sari, E. K., Minarsih, M. M., dan Gagah, E. 2016. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*, 2(2).
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: _____.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, V.W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. 33. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.