

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 12/9/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
PADA PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM**



Skripsi Oleh

**VINANDA**

**01011282025055**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA**  
**PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM**

Disusun oleh :

Nama : Vinanda  
Nim : 01011282025055  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui, untuk digunakan sebagai lanjutan Ujian Komprehensif

**Tanggal Persetujuan**

**Dosen Pembimbing**



Tanggal : 31 Mei 2024

Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 12/2024  
FAKULTAS EKONOMI

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM

Disusun oleh :

Nama : Vinanda

NIM : 01011282025055

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 27 Juni 2024

Ketua



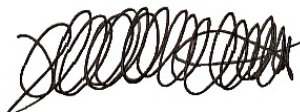
Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vinanda  
Nim : 01011282025055  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim”**

Pembimbing :  
Ketua : Nia Meitisari, S.E., M.Si  
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 27 Juni 2024  
Pembuat Pernyataan



Vinanda  
01011282025055

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

*“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan akan ada kemudahan”*

**(QS, Al-Insyirah:5)**

### **Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :**

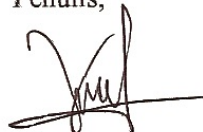
- ✓ **Orang tua, adik, dan keluarga**
- ✓ **Teman-teman seperjuangan**
- ✓ **Universitas Sriwijaya**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu, penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 27 Juni 2024  
Penulis,



Vinanda  
01011282025055

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Diri saya sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari sebelumnya.
3. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih yang tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan star Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang memberikan banyak ilmu, saran, dan kepercayaan.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang memberikan saya banyak ilmu, pengalaman dan selama kegiatan perkuliahan.
10. Ibu Dr. Dessy Yunita, S.E selaku dosen pembimbing akademik yang memberikan saya masukan dan motivasi selama perkuliahan.
11. PT Bukit Asam Tanjung Enim selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman tercinta yaitu Dio, Adira, Amel, Cika, Yayi, dan Qinta yang selalu memberi *support* dalam perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan perkuliahan Sindi, Izza, Rani, Ropy, dan Thariq yang selalu membantu dan selalu kebersamai setiap kegiatan perkuliahan.

Palembang, 27 Juni 2024

Penulis,



Vinanda

01011282025055



## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM

Oleh :

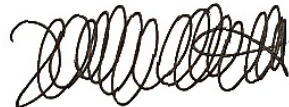
Vinanda

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 48 karyawan. Sampel dalam penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON  
CAREER DEVELOPMENT IN EMPLOYEES  
PT BUKIT ASAM TANJUNG ENIM**

By:

Vinanda

*This study aims to examine the influence of competency and work motivation on employee career development at PT Bukit Asam Tanjung Enim. This research is quantitative descriptive. The population in this study was 48 employees. The sample in the study used a saturated sampling technique. The data used in this research is primary data with data collection using a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this research indicate that Competency has a positive and significant effect on Employee Career Development and Work Motivation does not have a significant effect on Employee Career Development.*

**Keywords: Competence, Work Motivation, Career Development**

*Approved by,  
Chairman of The Management  
Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST, MM  
NIP. 198907112018031001

*Advisor*



Nia Meitisari, SE, M.Si.  
NIP. 198605202020122010

## LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Vinanda  
NIM : 01011282025055  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si.  
NIP. 198605202020122010

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



<b>Nama</b>	Vinanda
<b>NIM</b>	01011282025055
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan
<b>Tempat, Tanggal Lahir</b>	Lahat, 15 September 2002
<b>Agama</b>	Islam
<b>Status</b>	Belum Menikah
<b>Alamat</b>	Talang Jawa Utara Lahat
<b>Email</b>	<a href="mailto:Vinananda158@gmail.com">Vinananda158@gmail.com</a>
<b>No. Hp</b>	0895-3026-4103
<b>Riwayat Pendidikan</b>	
<b>2009-2015</b>	SD Negeri 35 Percontohan Lahat
<b>2015-2018</b>	SMP Negeri 2 Lahat
<b>2018-2020</b>	SMA Negeri 4 Lahat
<b>2020-2024</b>	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	10
1.3    Tujuan Penelitian.....	10
1.4    Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1    Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2    Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1    Landasan Teori .....	11
2.2    Kompetensi.....	12
2.2.1    Definisi Kompetensi.....	12
2.2.2    Faktor yang Memengaruhi Kompetensi.....	13
2.2.3    Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	14
2.3    Motivasi Kerja .....	15
2.3.1    Definisi Motivasi Kerja.....	15

2.3.2	Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.3.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.4	Pengembangan Karir .....	17
2.4.1	Definisi Pengembangan Karir .....	17
2.4.2	Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Karir .....	17
2.4.3	Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	20
2.5	Penelitian Terdahulu .....	21
2.6	Alur Pemikiran .....	26
2.7	Hipotesis .....	26
2.8	Hubungan Antar Variabel .....	27
2.8.1	Hubungan antara Kompetensi dengan Pengembangan Karir.....	27
2.8.2	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Pengembangan Karir.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.2	Rancangan Penelitian .....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3.1	Jenis Data .....	29
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5	Populasi dan Sampel .....	31
3.5.1	Populasi .....	31
3.5.2	Sampel.....	31
3.6	Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian .....	32
3.7	Metode Suksesif Interval (MSI) .....	33
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.8.1	Uji Normalitas .....	34
3.8.2	Uji Multikolinearitas .....	34
3.8.3	Uji Heterokedastisitas .....	35
3.9	Uji Statistik.....	35
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	35

3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	36
3.9.3	Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	36
3.9.4	Uji Hipotesis .....	37
3.10	Definisi Operasional Variabel.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
4.1	Profil Perusahaan.....	42
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	42
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.1.3	Struktur Perusahaan .....	43
4.2	Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Profil Responden.....	44
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	48
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	60
4.2.4	Metode Suksesif Interval.....	63
4.2.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.6	Hasil Uji Statistik .....	66
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis .....	69
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
4.3.1	Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Pengembangan Karir (Y) .....	70
4.3.2	Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Pengembangan Karir (Y).....	72
4.3.3	Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>78</b>
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pelatihan yang dilaksanakan PT Bukit Asam Tanjung Enim .....	4
Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Bukit Asam Tanjung Enim .....	5
Tabel 1. 3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tanjung Enim .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. 1 Uji Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi .....	36
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden.....	45
Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden.....	46
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel $X_1$ .....	48
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel $X_2$ .....	52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel $Y$ .....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $Y$ ).....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas dengan One Kolmogorof Smirnov .....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	66
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model).....	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji $t$ .....	70



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pemikiran .....	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tanjung Enim.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	85
Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner.....	88
Lampiran 3 Metode Suksesif Interval.....	92
Lampiran 4 SPSS Karakteristik Responden.....	96
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	101
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik dan Uji Hipotesis.....	102
Lampiran 8 r-Tabel.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan globalisasi pada saat ini, semua perusahaan harus mengoptimalkan kinerja setiap karyawannya, karena di era globalisasi ini setiap perusahaan di Indonesia dihadapkan oleh persaingan yang cukup ketat serta diperlukannya pembenahan yang berkelanjutan oleh perusahaan (Halisa, 2011). Oleh karena itu, agar bisa memberikan nilai yang tinggi dan pencapaian baik untuk suatu perusahaan adalah melalui manajemen sumber daya manusia. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah mengawasi kemampuan serta kompetensi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Nurcholipah & Isnawati, 2022). Perusahaan dapat memberikan peluang karir kepada karyawan yang produktif melalui manajemen sumber daya manusia. Peluang karir yang dimaksud mencakup promosi, mutasi, rotasi pekerjaan atau proyek lain yang bisa mengembangkan karir mereka (Sugijono, 2016).

Menurut Fauzi & Siregar (2019) pengembangan karir adalah suatu metode untuk meningkatkan keterampilan individu agar individu tersebut dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat disesuaikan melalui program pengembangan karir yang dirancang dengan baik (Rivai & Sagala, 2011). Pengembangan karir yang efektif bisa dicapai dengan dua pendekatan yang berbeda yaitu melalui upaya pengembangan karir individu atau pengembangan karir secara keseluruhan dalam organisasi. Meningkatkan keterampilan karyawan dapat mendukung pengembangan karir pribadi, sementara

mencapai pengembangan karir organisasi bisa dilakukan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (Citta & Arfiandy, 2019). Oleh sebab itu, setiap program pelatihan untuk pengembangan karir harus dirancang dengan mempertimbangkan visi dan misi perusahaan. Hal ini harus difokuskan pada tujuan perusahaan, yaitu menciptakan karyawan berkompeten.

Menurut Krisnawati & Bagia (2021) kompetensi merujuk pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan keahlian mereka pada bidang pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa berkontribusi secara langsung bagi pertumbuhan perusahaan dan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan karirnya (Aditty et al., 2021). Adanya peluang karir yang lebih baik, dapat membuat karyawan termotivasi untuk memaksimalkan segala kompetensi dan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Alamsyah et al (2023) Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja seseorang untuk berkomitmen mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak ada motivasi bekerja, karyawan akan bekerja sesuai keinginan mereka. Untuk mencapai hasil pekerjaan yang sesuai atau melebihi standar, karyawan membutuhkan lebih banyak motivasi. Maka dari itu, perusahaan memiliki tugas penting dalam memotivasi karyawannya karena dengan adanya motivasi, karyawan bisa meningkatkan karir mereka dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Nurwin & Frianto, 2021). Karir karyawan yang baik merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Begitupun dengan PT Bukit Asam Tanjung Enim.

PT Bukit Asam Tanjung Enim yaitu perusahaan pertambangan MIND ID (*Mining Industry* Indonesia) milik negara yang bergerak pada industri batu bara. PT Bukit Asam Tanjung Enim didirikan seiring dengan penerapan teknik penambangan terbuka di tambang Air Laya Tanjung Enim pada tahun 1919. Jaringan bisnis PT Bukit Asam mencakup tiga pelabuhan dan lima zona pengelolaan hingga akhir tahun 2023. PT Bukit Asam Tanjung Enim membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi baik dan motivasi yang tinggi. Agar dapat mewujudkan hal tersebut, PT Bukit Asam Tanjung Enim telah menyiapkan kebutuhan karyawan dengan menyediakan program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia. Program ini dirancang untuk meningkatkan produktivitas operasional dan membantu karyawan dalam mengembangkan karir.

Sesuai dengan *Key Performance Indicator* (KPI) setiap karyawan wajib menjalani program pengembangan karir yaitu pelatihan tahunan minimal 24 jam yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan teknis dan non teknis. Melalui ini, karyawan tak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, akan tetapi juga memperoleh kesempatan untuk dapat mempraktikkan apa yang diajarkan secara langsung. Untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi, PT Bukit Asam Tanjung Enim membutuhkan karyawan yang memiliki karir yang baik. Maka dari itu, PT Bukit Asam telah menyediakan beberapa program pengembangan karir untuk karyawannya. Berikut merupakan program pengembangan karir yaitu program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Bukit Asam Tanjung Enim.

**Tabel 1. 1 Pelatihan yang dilaksanakan PT Bukit Asam Tanjung Enim**

No.	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Pelaksanaan		
			2021	2022	2023
1	Tugas Belajar dan Pemagangan	Mempersiapkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk menunjang peningkatan kinerja perusahaan			
2	Kepemimpinan	Meningkatkan kompetensi kepemimpinan pegawai			
3	Manajerial	Meningkatkan kompetensi manajerial pegawai			
4	Teknis	Meningkatkan kompetensi teknis pegawai			
5	Sertifikasi	Memenuhi persyaratan regulasi	550	395	376
6	Kesisteman	Meningkatkan pengetahuan kesisteman di Bukit Asam			
7	Penyegaran	Mengulang pengetahuan pegawai			
8	Proper	Meningkatkan pengetahuan dibidang lingkungan			
9	Pembekalan Pra-Pensiun	Mempersiapkan mental maupun finansial pegawai yang mendekati masa pensiun			
10	<i>Assesmennt Center</i>	Pengembangan dan evaluasi pegawai			

*Sumber: PT Bukit Asam Tanjung Enim 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa ada 10 jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT Bukit Asam Tanjung Enim. Disimpulkan bahwa pelatihan yang paling sering dilaksanakan yaitu pada tahun 2021 dan pelaksanaan program pelatihan selama 3 tahun terakhir menurun. Jika pelaksanaan pelatihan mengalami penurunan maka dapat berdampak juga pada pertumbuhan karir karyawan. Dengan memperbaiki pelaksanaan program pelatihan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk mempersiapkan diri dan bersaing secara efektif agar mendapatkan promosi jabatan.

Ada persyaratan dan prasyarat jabatan yang merupakan standar minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat menduduki posisi tertentu, salah satunya yaitu tingkat pendidikan karyawan. Berikut adalah data mengenai tingkat pendidikan karyawan pada divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim.

**Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim**

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	Dibawah SMA/Sederajat	4	8,33
2	SMA Sederajat	10	20,83
3	Diploma	7	14,58
4	Sarjana	27	56,25
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : PT Bukit Asam Tanjung Enim (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.2, bahwa tingkat pendidikan karyawan dibawah SMA/Sederajat berjumlah 4 orang, tingkat pendidikan SMA Sederajat berjumlah 10 orang, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 7 orang, dan karyawan dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah Sarjana berjumlah 27 orang. Pendidikan karyawan berpengaruh terhadap tingkat kompetensi yang dimiliki oleh mereka. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami teori serta konsep yang mendasari tugas mereka. Tingkat pendidikan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan kompetitivitas perusahaan serta memperbaiki kinerja perusahaan (Wiryawan & Rahmawati, 2020). Berikut adalah data prestasi kerja karyawan pada divisi SDM PT Bukit Asam Tanjung Enim.

**Tabel 1. 3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT Bukit Asam  
Tanjung Enim**

No	Direksi/VP/ SVP	Tahun Terakhir Promosi	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan						Hasil Assesment
			2021 I	2021 II	2022 I	2022 II	2023 I	2023 II	
1	VP SDM Stratejik	2023	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
2	VP SDM Stratejik	2021	A	B	B	A	A	B	Kriteria minimum
3	VP SDM Stratejik	2022	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
4	VP SDM Stratejik	2021	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
5	VP SDM Stratejik	2020	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
6	VP SDM Stratejik	-	B	A	A	A	A	A	-
7	VP SDM Stratejik	2018	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
8	VP SDM Stratejik	2022	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
9	VP SDM Stratejik	-	-	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
10	VP SDM Stratejik	-	-	-	A	A	A	A	-
11	VP SDM Stratejik	2023	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
12	VP SDM Stratejik	2019	A	A+	A	A	A	B	Di atas kriteria minimum
13	VP SDM Stratejik	-	-	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
14	VP SDM Stratejik	2018	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
15	VP SDM Stratejik	-	-	-	A	A	A	A	-
16	VP SDM Stratejik	2022	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum



No	Direksi/VP/ SVP	Tahun Terakhir Promosi	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan						Hasil Assesment
			2021	2021	2022	2022	2023	2023	
			I	II	I	II	I	II	
17	VP SDM Stratejik	2010	B	A	B	B	A	A	Di atas kriteria minimum
18	VP SDM Stratejik	-	-	-	A	A	A	A	-
19	VP SDM Stratejik	-	A	B	A	A	B	B	Dibawah kriteria minimum
20	VP SDM Stratejik	2023	B	A	B	A	A	A	Di atas kriteria minimum
21	VP SDM Stratejik	2023	-	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
22	VP SDM Stratejik	2022	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
23	VP SDM Stratejik	2022	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
24	VP SDM Operasional	2022	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
25	VP SDM Operasional	2014	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
26	VP SDM Operasional	2018	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
27	VP SDM Operasional	2013	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
28	VP SDM Operasional	2016	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
29	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
30	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
31	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
32	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
33	VP SDM Operasional	2022	A	A	A	A	B	A	Di atas kriteria minimum
34	VP SDM Operasional	2020	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum

No	Direksi/VP/ SVP	Tahun Terakhir Promosi	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan						Hasil Assesment
			2021 I	2021 II	2022 I	2022 II	2023 I	2023 II	
35	VP SDM Operasional	-	-	-	A	A	A	A	Kriteria minimum
36	VP SDM Operasional	2022	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
37	VP SDM Operasional	2017	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
38	VP SDM Operasional	2023	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
39	VP SDM Operasional	2015	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
40	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
41	VP SDM Operasional	2019	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
42	VP SDM Operasional	2014	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
43	VP SDM Operasional	2017	A	A	A	A	A	A	Kriteria minimum
44	VP SDM Operasional	2022	A	A	B	A	A	A	Di atas kriteria minimum
45	VP SDM Operasional	-	A	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
46	VP SDM Operasional	-	-	A	A	A	A	A	Di atas kriteria minimum
47	VP SDM Operasional	-	-	-	A	A	A	A	-
48	VP SDM Operasional	-	A	A	A	B	A	A	Kriteria minimum

Sumber : PT Bukit Asam Tanjung Enim 2024

Berdasarkan informasi pada Tabel 1.3, bisa disimpulkan bahwa perusahaan melakukan penilaian kinerja sebanyak dua kali dalam setahun menggunakan aplikasi PPKP (Penilaian Prestasi Kerja Pegawai). Proses penilaian ini terdiri dari 3 tahap yaitu, Rencana Kinerja (*Performance Plan*), Tinjauan Kinerja (*Performance Review*), dan Penilaian Kinerja (*Performance Apparsial*). Pada data

tersebut terlihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan divisi SDM masih banyak yang belum mencapai kriteria diatas minimum dan karyawan yang promosi selama 3 tahun terakhir sangatlah sedikit bahkan masih banyak karyawan yang sudah lama tidak mendapatkan promosi kembali. Hal tersebut dapat dipicu oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki serta kurangnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti Putra & Mujiati (2022) menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanti & Nofriyanti (2022) bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Adapun penelitian terdahulu oleh Pamungkas & Surendra, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menguji seberapa besar **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PT Bukit Asam Tanjung Enim”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, ditemukan rumusan masalah yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini untuk meningkatkan pemahaman serta memberikan wawasan yang lebih mendalam terutama untuk kerangka pemikiran kompetensi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini untuk memberikan informasi, saran, serta bahan pertimbangan dalam usaha pengembangan karir karyawan melalui program kompetensi dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adittyta, A., Andini, L., & Sa, L. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi*. 6(1), 42–59.
- Aggari, M. I., Joseph, M., & Orte, C. J. S. (2020). Leaders shaping leadership: Knowledge, professional values and competency as prognosticators of career growth and development among nurses. *Enfermería Clínica, Volume 30*, 9–14.
- Alamsyah, N., Tahir, M., & Alam, S. (2023). *Pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene*. 1(5), 593–604.
- Anindya, L., Tyas, C., & Irhandayaningsih, A. (2021). *Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo ( Studi Kasus : Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga )*. 5(2), 237–250.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5 part), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 549–552.
- 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. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2008657>
- Claudia, V. (2019). The Role of Motivation in the Development of School Teachers ‘Career. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180(November 2018), 1109–1115. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.220>
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118–133. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.759>
- Diasana, i gede arya pradnya, & Suwandana, i gusti made. (2023). *Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir karyawan*. 12(05), 1000–1009.

- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2), 159. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i02.p03>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019a). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan*. 14(2), 17–29.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019b). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus Di Pt Wb, Tbk Wilayah Penjualan Iii Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halisa, N. N. (2011). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review*.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Julia, M., & Jiddal Masyruroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karier Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.35905/balanca.v6i1.3655>
- Komang, P., & Agustina, Y. (2023). *Pengaruh Diklat , Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar*. 3(2), 321–335.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Lodeva, G., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Seleksi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Harapan Jaya Pangan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 826.

<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.640>

- Maharani, A. A., Winahyuningsih, P., & Alifiana, M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. *Borobudur Management Review*, 1(1), 56–72. <https://doi.org/10.31603/bmar.v1i1.5192>
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society (Vol. 92051)*. Simon and Schuster.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novelya, S., & Karuehni, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4(2), 155–165.
- Nurcholippah, R. A., & Isnowati, S. (2022). Proposed Business Strategy On The Online Delivery Service Platform Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (KSP Prima Sejahtera Nganjuk). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1352–1356.
- Nurwin, kartika juanita, & Frianto, A. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi*. 9, 876–885.
- Nusantara, P., & Kebun, V. (2020). *Volume 2 Issue 1, Juni 2020* <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>. 2(1), 21–38.
- Pamungkas, D. P., & Surendra, A. (2020). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Kpud Sragen*. 18(1), 21–26.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Putra, I. P. G. A. M., & Mujiati, N. W. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank*. 27(02), 223–232.
- Rivai, V., & Sagala, E. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajawali.
- Robbins, P. S., & Thimoty, A. T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Organizational

- Behavior. In *Salemba Empat* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.135>
- Sedarmayati. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. rafika aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 1*. Salemba Empat.
- Siti Unun Fatayati , Abdul Juli Andi Gani, I. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) Vol. 6 No. 3 (2020)*, 6(1), 389.
- Sugijono. (2016). Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemensumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(3), 167–177.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Suhairom, N., Aede Hatib Musta'amal, Nor Fadila Mohd Amin, Kamin, Y., & Wahid, N. H. A. (2019). Quality culinary workforce competencies for sustainable career development among culinary professionals. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 205–220. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431918303256>
- Sumarni, M., & Tupti, Z. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jesya*, 5(2), 1317–1334. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.746>
- Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.147>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang*.



*I*(1), 46–58.

- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *12*(1), 148. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v12i1.24797>
- Wasono, M. P. J. (2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *2*(2), 90–107. <https://doi.org/10.24176/jino.v2i2.4328>
- Widyo, A., & Rifai, A. (2016). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Peputra Masterndo Kec. Tapung Kab Kampar*. *2*(1), 66–82.
- Wiryanan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Jurnal Manajemen*, *6*(2), 86–95.
- Yulianah. (2022). Career Development Through Competency Motivation and Employee Performance. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, *2*(1), 1–12. <https://doi.org/10.58471/jms.v2i1.180>
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, *2*(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>
- Yunita, M. (2021). *Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Berastagi Bintang Asia Medan*. *1*(2).
- Zhao, Y., Zeng, H., & Deng, X. (2024). Chinese high school students' career development: Associations with academic self-efficacy and motivation. *Journal of Applied Developmental Psychology*, *91*, 101629.