

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KOMITMEN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BALAI BESAR TAMAN NASIONAL BROMO TENGGER SEMERU**

Nova Dwi Kusuma Wardani

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)
e-mail : novad269@gmail.com

Endi Sarwoko
Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini ialah kompetensi sumber daya manusia (X1), pengembangan karir (X2), dan komitmen pegawai (X3), sementara itu variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menyatakan secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci – kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, komitmen pegawai, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan, penelitian kinerja merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai, yang akan menjadi bahan atau data untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Ini akan menjadi tolak ukur dimana perusahaan mengelola dan fokus pada sumber daya manusia dan segala kebutuhannya.

Kinerja pegawai memang perlu diperhatikan dengan baik dan hati-hati. Ada banyak pendorong di luar tinjauan kinerja, baik internal maupun eksternal perusahaan. Sebagai asset utama perusahaan, produktivitas sumber daya manusia harus kembali ditingkatkan. Namun jika ditinjau kembali, internal merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut adalah kemampuan, tanggung jawab dan dorongan dari diri sendiri dan orang lain. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) atau kompetensi kerja didefinisikan Busro (2018) yaitu segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal pribadi lainnya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Setiap tahun Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru menuntut kemampuan yang lebih dari para pegawainya. Hal ini juga membuat pegawai merasa jenuh dan berimbas kepada kinerjanya. Perusahaan akan lebih menekankan pada pegawai yang cakap yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu masih banyak pegawai yang kurang berkompeten dibidangnya masing-masing. Indikasinya adalah ketika seorang pegawai jika diberikan tugas tidak segera dikerjakan tapi malah menyepelkan, pegawai kerap keluar masuk saat jam kerja baik ada keperluan atau

tidak, serta banyak pegawai yang sering datang telat. Ketika seorang Pegawai sudah tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, maka sulit bagi Pegawai tersebut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal serta berkualitas dan berkompeten. Pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang bagus dan berkompeten namun tidak dibarengi dengan komitmen yang tinggi maka cukup sulit bagi perusahaan/instansi terutama di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru untuk memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Busro (2018) kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik secara individu maupun kolektif, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Mencakup kemampuan, ketekunan, dan pemecahan masalah dalam suatu rentang. Menurut Mangkunegara (2014) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kapabilitas seseorang yang memperoleh terobservasi yang melibatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai perform yang ditetapkan (Rivai, 2013). Menurut Busro (2018) bahwa kompetensi diukur dengan indikator sebagai berikut : Pengetahuan, keterampilan, Kemampuan

Pengembangan Karir

Menurut Simamora (2004) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui setiap kariawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir mereka. Indikator pengembangan karir menurut Veitzal Rivai & Sagala (2004) yaitu: Kebutuhan karier, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, dukungan perusahaan dalam bentuk materi.

Komitmen Pegawai

Menurut Luthans (2006) komitmen itu sendiri sering didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan tentang bagaimana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasi. Indikator yang digunakan oleh penelitian ini dalam unsur-unsur komitmen yang dikembangkan oleh Triatna (2015) yaitu : Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu keadaan yang sangat vital bagi perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai disini memang bisa jadi dilakukan dengan banyak cara salah satunya yaitu dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu faktor untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Jika perusahaan sudah mengoptimalkan kompetensi pegawai, maka pegawai perlu diberikan suatu peluang untuk lebih dikembangkan karirnya baik berupa kenaikan jabatan ataupun pendidikannya. Komitmen tersebut wajib dijaga oleh pegawai dari awal masuk sampai meninggalkan pekerjaan dikarenakan memang komitmen pegawai adalah factor untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini telah dilakukan Silen (2016) bahwa Kompetensi sumber daya manusia, Pengembangan Karir, dan Komitmen Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga hasil penelitian Masykur et al. (2017) menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang, maka dari itu kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan serta mengembangkan kinerjanya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang meningkatkan kinerja pegawai seperti hasil penelitian Yunus (2012), Silen (2016), Distyawaty (2017) bahwa Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Dhermawan et al. (2012) bahwa Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Karir adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang dimiliki terhadap seorang pegawai ketika mencapai tujuan karirnya masing-masing dengan proses yang berbeda-beda. Perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan karir kepada pegawai dalam bentuk promosi jabatan dan pendidikan. Hasil dari penelitian Silen (2016), Kakui &

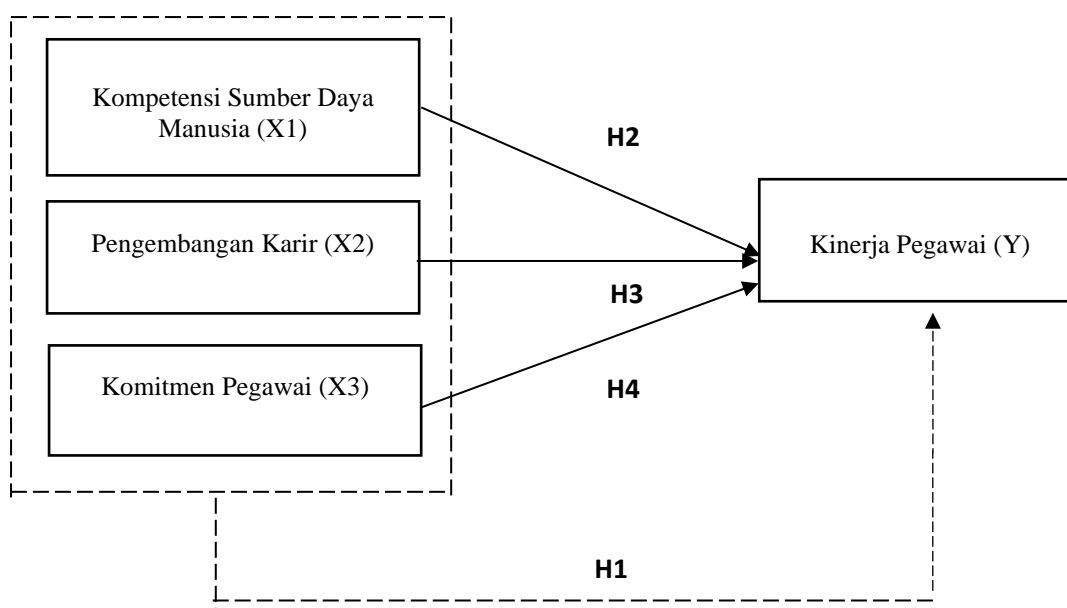
Gachunga (2016), Distyawaty (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian manajemen sumber daya manusia, *employee engagement* merupakan suatu bagian yang menyesuaikan sikap manusia dalam organisasi. Visi, misi dan juga tujuan organisasi. Komitmen pegawai merupakan faktor dasar untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti hasil dari penelitian Meidiana (2015), Silen (2016) menunjukkan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual ini terdiri dari empat variabel, terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam hal penelitian ini yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen Pegawai (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

HIPOTESIS

- H1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Komitmen pegawai memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru.
H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru.
H3 : Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru.
H4 : Komitmen pegawai memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh penelitian ini berupa angka-angka dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian tersebut dilakukan bagi pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Populasi pada penelitian tersebut adalah seluruh pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Adapun pengambilan sampel sebanyak 38

responden dengan menggunakan metode Sampling Jenuh dalam menentukan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis memakai analisis regresi linier berganda melalui bantuan SPSS 22.

HASIL PENELITIAN

Variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) menunjukkan nilai Thitung 3,457 > 2,032 Ttabel dengan sig 0,001 < 0,05 berarti ada pengaruh secara signifikan dari variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) demikian dapat diartikan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel pengembangan karir (X2) menunjukkan nilai Thitung 1,093 < 2,032 Ttabel dengan sig 0,282 > 0,05 berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel pengembangan karir (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) demikian dapat diartikan bahwa hipotesis 3 ditolak. Variabel komitmen pegawai (X3) menunjukkan nilai Thitung 2,350 > 2,032 Ttabel dengan sig 0,025 < 0,05 berarti ada pengaruh secara signifikan pada variabel komitmen pegawai (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) demikian dapat diartikan bahwa hipotesis 4 diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X), Pengembangan Karir (X2), Komitmen Pegawai (X3), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini bermaksud untuk memahami pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir, dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang baik, adanya pengembangan karir yang diberikan, dan adanya komitmen pegawai yang baik maka akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang semakin baik.

Penelitian ini diperkuat oleh peneliti yang telah dilakukan oleh Masykur et al. (2017) dan Silen (2016) bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Pengaruh positif (searah) dan signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai berarti maka semakin baik kompetensi sumber daya manusia pada Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Kompetensi sumber daya manusia pada Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru dikatakan baik karena kompetensi sumber daya manusia tersebut memberikan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kepiawaian yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai tugas yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Yunus (2012), Silen (2016), Distyawaty (2017), Laelani (2015), Oktavianti Siregar (2017), Wirotomo & Pasaribu (2015), Zaim et al. (2013) bahwa Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia dalam mengendalikan dan mendorong para pegawai, maka semakin baik pula pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. pengembangan karir merupakan kesempatan atau hasil yang akan dicapai oleh pegawai dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan karir perlu di tingkatkan lagi, oleh karena itu organisasi harus membuat jenjang karirnya itu semenarik mungkin dengan itu pengembangan karir mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja di bidangnya, untuk itu kenaikan jabatan hanya bisa dilakukan oleh atasan atau dari pemerintah pusat.

Hasil penelitian ini juga telah dibuktikan oleh penelitian Wirotomo & Pasaribu (2015), Napitupulu et al. (2017) dan Katidjan et al. (2017) menyimpulkan maka variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertentangan atas penelitian yang dilakukann oleh Silen (2016), Kakui & Gachunga (2016), Distyawaty (2017) menunjukkan maka pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Pegawai (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Pengaruh positif (searah) dan signifikan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai berarti maka semakin baik dan kondusif komitmen pegawai yang telah ada di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang ada pada diri pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Komitmen pegawai pada Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru dikatakan sudah baik untuk menunjang aktifitas kerja pegawai guna mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut serta meningkatkan semangat kerja. Dengan komitmen pegawai yang baik maka pegawai akan jauh lebih meningkat dari sebelumnya.

Hasil penelitian terkait komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Meidiana (2015), Joko et al. (2019), Laelani (2015), dan Bandula & Jayatilake (2016) menunjukkan komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dan dari keterangan di atas, lalu dapat ditarik kesimpulan: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

1. Diharapkan kinerja pegawai perlu meningkatkan efektifitas dalam pekerjaan. Pegawai di Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru kurangnya inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektifitas di dalam pekerjaan dan kurangnya pegawai menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai prosedur yang dibuat. Apabila efektifitas kinerja meningkat maka kinerjanya lebih maksimal.
2. Diharapkan kompetensi sumber daya manusia perlu pengetahuan yang tinggi setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru masih kurang memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan, maka dari itu kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerjanya. Maka ketika seorang pegawai mempunyai kompetensi yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Diharapkan pengembangan karir perlu dukungan kebutuhan karir, sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai. Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru perlu menyampaikan perhatian khusus kepada pegawai yang kurang mempunyai minat untuk di promosikan dalam jabatan tertentu dan kurangnya prestasi kerja jadi pertimbangan dalam pengembangan karir. Untuk lebih baiknya dikembangkan kebutuhan karirnya karena hal ini akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Diharapkan komitmen pegawai perlu diketahui lingkungan kerjanya. Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger semeru pegawai belum mempunyai harapan yang jelas, lingkungan kerjanya ada beberapa yang kurang baik tidak sesuai dengan tujuan, dan masih kurangnya kesadaran individu yang baik. Untuk lebih baiknya dikembangkan jika lingkungan kerjanya baik nilai dan tujuan pekerjaan bisa tercapai serta akan muncul kesadaran individunya. Diharapkan komitmen pegawai harus ditingkatkan lagi karena hal ini akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandula, P., & Jayatilake, L. V. K. (2016). Impact of employee commitment on job performance: Based on leasing companies in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 5(8), 8–22.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Carter, L., Murray, P., & Gray, D. (2011). The relationship between interpersonal relational competence and employee performance: A developmental model. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(3), 213–229.

- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4), 56–68.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, pengawasan, dan Komitmen Pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector: A case of national cereals and produce board. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(3), 307–324.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. VII(3), 429–446.
- Laelani, S. (2015). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Masykur, A., Awan, K. D., & SE, M. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung*. IAIN Surakarta.
- Meidiana, K. (2015). *Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299.
- Oktaviyanti Siregar, A. (2017). *Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Mulia Land Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Islamic risk management for Islamic bank*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rivai, Veitzal, & Sagala, F. (2004). *Performance Appraisal Ed ke-1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn, 200.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.2331>
- Zaim, H., Yaşar, M. F., & Ünal, Ö. F. (2013). Analyzing the effects of individual competencies on performance: A field study in services industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 7(2), 67–77.