

## **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Sales (Studi pada PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan)**

**Muhammad Akbar Sempurno<sup>1</sup> dan Riza Indriani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan. Permasalahan berangkat dari pencapaian target penjualan yang tidak konsisten setiap tahunnya, yang diduga disebabkan oleh rendahnya kompetensi individu dan tidak optimalnya program pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 100 karyawan sales dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi, serta analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas individu dan penyusunan program karir yang transparan guna meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Sales, PT. Alfa Scorpii

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [akbarsampurno@mhs.unimed.ac.id](mailto:akbarsampurno@mhs.unimed.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengelolaan dan pengembangan potensi individu dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai kinerja optimal (Supriadi et al., 2022). Menurut Riyanda (2017:16), karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan pencapaian organisasi yang maksimal. Sementara itu, Wuwungan et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuk mencapai target pekerjaan. PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan, sebagai salah satu dealer resmi Yamaha di Kota Medan, menghadapi tantangan yang cukup serius dalam pencapaian target penjualan. Data internal perusahaan menunjukkan penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, khususnya pada periode 2021-2024, sementara kompetitor utamanya seperti PT. Indako Trading Coy Makmur (dealer resmi Honda) justru menunjukkan performa yang sangat stabil dan melampaui target.

**Tabel Penjualan Yamaha Tahun 2021-2024**

Tahun	Target (unit)	Tercapai (unit)	Persenan (%)
2021	4.025	3.829	95 %
2022	4.155	2.318	56%

2023	4.855	2.029	42%
2024	5.945	4.741	80%

Sumber: PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan (2025)

Data di atas menunjukkan bahwa penjualan Yamaha sering kali tidak mencapai target yang ditentukan, terutama pada tahun 2022 dan 2023. Salah satu faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah kompetensi karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), kompetensi merupakan faktor dasar yang menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Sutrisno dalam Sri Rahayu et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berpengaruh langsung terhadap hasil kerja. Widodo (2015) menyebutkan bahwa untuk tenaga penjualan, kompetensi mencakup pemahaman produk (product knowledge), keterampilan menjual (selling skills), kemampuan membangun hubungan (relationship building), serta orientasi terhadap pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer sales PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan, banyak karyawan sales yang belum menguasai informasi produk secara menyeluruh dan masih lemah dalam teknik menjual. Hal ini menyebabkan interaksi dengan konsumen menjadi kurang efektif, sehingga menurunkan kepercayaan pelanggan dan menghambat pencapaian target penjualan (Tjiptodjojo, 2023).

Selain kompetensi, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Simamora (2006) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah usaha peningkatan kemampuan individu secara berkelanjutan dalam rangka mencapai rencana karir. Menurut Yulius (2021), pengembangan karir mencakup pelatihan, pendidikan, promosi, dan bimbingan karir yang membantu karyawan mencapai tujuan profesionalnya. Sayangnya, di PT. Alfa Scorpii ditemukan bahwa kebijakan promosi karir belum sepenuhnya transparan dan kesempatan pengembangan tidak merata. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022) dan Balbed & Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, beberapa studi lain seperti Ilham (2024) dan Yuliana et al. (2023) justru menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui secara empiris sejauh mana pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan mendasar yang dimiliki oleh individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Spencer dan Spencer dalam Widodo (2015:41) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Mangkunegara (2005:25) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu faktor mendasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap kinerja, yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sutrisno dalam Sri et al., (2022) juga menambahkan bahwa kompetensi yang kuat mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi dan memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi. Indikator kompetensi mencakup pengetahuan teknis terkait produk, keterampilan menjual dan bernegosiasi, serta sikap profesional seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab (Widodo, 2015). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan yang diikuti, serta budaya dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu. Penelitian Firmansyah dan Nugrohoseno (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, di mana karyawan yang kompeten lebih mampu memenuhi target dan menciptakan kepuasan pelanggan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan potensi individu secara sistematis dan berkelanjutan dalam rangka mencapai kemajuan dalam pekerjaan atau posisi. Menurut Simamora (2006:513), pengembangan karir adalah aktivitas formal dan informal yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan mengelola perkembangan karier mereka. Yulius (2021:37) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak hanya terbatas pada promosi jabatan, melainkan juga mencakup pendidikan dan pelatihan, coaching, serta pemberian kesempatan untuk peningkatan profesionalisme. Indikator pengembangan karir meliputi kejelasan jalur promosi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, sistem bimbingan karier, dan transparansi dalam proses pengembangan karir (Sinollah et al., 2021). Faktor-faktor yang memengaruhinya mencakup kebijakan SDM organisasi, dukungan manajemen, sistem penilaian kinerja, serta motivasi internal karyawan. Balbed dan Sintaasih (2019) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mendorong keterlibatan dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, Yuliana et al. (2023) menyatakan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, pengembangan karir tidak selalu menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung sistem yang adil dan transparan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Wibowo dalam Sri Rahayu, Landra, dan Dwi Puspita (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan berkaitan erat dengan efektivitas kerja. Wuwungan et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja yang baik adalah wujud kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan kinerja tersebut dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan kerja sama. Mangkunegara (2005) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu (kompetensi), motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor yang turut memengaruhi kinerja antara lain tingkat kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, serta sistem pengembangan karir. Hasil penelitian terdahulu oleh Firmansyah dan Nugrohoseno (2022), serta Balbed dan Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan dukungan pengembangan karir yang diberikan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sales PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan sebanyak 100 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS versi 26. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi

persyaratan statistik. Uji pertama yang dilakukan adalah uji normalitas untuk melihat apakah data residual terdistribusi secara normal.

**Tabel Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		-.0056086	
Most Extreme Differences		1.03180220	
Absolute		.062	
Positive		.062	
Negative		-.056	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig.(2-tailed)		.200	

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Setelah itu dilakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,484	2,064
	Pengembangan Karir	0,484	2,064

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel kompetensi dan pengembangan karir masing-masing sebesar 0,484, dengan nilai VIF sebesar 2,064. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya, masing-masing variabel bebas dalam model ini tidak memiliki hubungan korelatif yang mengganggu validitas regresi.

Setelah seluruh asumsi dasar regresi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

**Tabel Hasil Uji Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	474 0,041	1882, 464		2 ,518	0 ,013
	Kompetensi	0,42 7	0,072	0,494	5 ,926	0 ,000
	Pengembangan Karir	0,55 4	0,118	0,391	4 ,693	0 ,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Dari hasil diatas, maka dapat dapat diperoleh :

- Nilai konstanta (4740,041), mengindikasikan bahwa jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap akan berada pada nilai tersebut. Artinya, meskipun tanpa pengaruh dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan masih berada pada nilai dasar sebesar 4740,041.
- Nilai beta kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,427, atau 42,7% yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan pada variabel kompetensi ( $X_1$ ) akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,427. Dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
- Nilai beta pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,552, atau 55,2% yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan satu satuan pada variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,552. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
- Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah.

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie nts	t
		B	Std. Error	Beta	S ig.
	(Constant)	474 0,041	1882, 464		2 ,518
	Kompetensi	0,42 7	0,072	0,494	5 ,926
	Pengembangan Karir	0,55 4	0,118	0,391	4 ,693
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 5,926 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,660. Hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,000 dengan t-hitung sebesar 4,693, yang juga lebih besar dari t-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui

pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dilakukan uji F.

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig
1 n	Regression	187323872 2	2 ,1	936619361 ,1	100,18 7	0,000 <sup>b</sup>
	Residual ,7	906823129 ,7	9 7	9348692,0 59		
	Total 2	278006185 2	9 9			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir						

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $100,187 > f$  tabel  $3,087$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan pengembangan karir dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,821 <sup>a</sup>	0,674	0,667	3057,56309

Sumber : Hasil Perhitungan data SPSS 26.0 (diolah 2025)

Berdasarkan hasil diatas, menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar  $0,667$  yang memiliki arti bahwa pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar  $66,7\%$  dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya sebesar  $33,3\%$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , serta nilai t hitung sebesar  $5,926$  yang lebih besar dari t tabel sebesar  $1,660$ , sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Nilai koefisien beta sebesar  $0,427$  mengindikasikan bahwa setiap peringkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,427$  satuan. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi yang mencakup unsur pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap kerja (attitude), serta nilai dan minat kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan. Karyawan yang memiliki pemahaman produk yang mendalam, keterampilan komunikasi yang efektif, serta kemampuan dalam membangun hubungan profesional dengan pelanggan cenderung lebih cepat mencapai target penjualan dan dapat mempertahankan loyalitas konsumen dalam jangka panjang. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Nugrohoseno (2022), yang menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, nilai signifikansi sebesar  $0,000$  yang

lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 4,693 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,660 mendukung diterimanya hipotesis kedua ( $H_2$ ). Nilai koefisien beta sebesar 0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,552 satuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinollah et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang dilaksanakan secara adil, terbuka, dan berbasis pada evaluasi kinerja akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan setara bagi seluruh karyawan untuk berkembang juga dapat memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Lebih lanjut, hasil uji simultan memperlihatkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 100,187 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,087, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dinyatakan diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 menunjukkan bahwa sebesar 66,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengembangan karir, sementara sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Tiong et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga harus memperhatikan strategi pengembangan sumber daya manusia secara holistik untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales pada PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan. Diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan berkelanjutan, memperkuat sistem penilaian kinerja, serta menciptakan jalur pengembangan karir yang transparan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## Referensi :

- Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analysis of the effect of competence, training and career development on the performance of ASN employees of the Ambon City Transportation Office. *Journal of Economic*, 7(4), 8523–8529.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Asdar, M., & Syamsuarni. (2021). Analisis pengaruh kemampuan, keterampilan dan personality kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1), 23–32.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676–4703. <https://doi.org/10.24843/EJEMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. Banten: CV. AA Rizky.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Adawiah, S. R., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir: Pendidikan, pelatihan dan motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>

- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika* (5th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ilham. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *MARS Journal*, 4(2). <https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars>
- Juniar Siregar, L., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management*, 1(1), 24–32.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinollah, S., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sri Rahayu, P. V., Landra, N., & Puspita, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 245–258.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, M. M., Priadi, A., Yusniar, A. M., et al. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Tahta Media Group.
- Tiong, P., Sumaryo, P., Dalle, M. Y., & Latif, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *JMA: Journal of Metaverse Adpertisi*, 1(1), 43–51. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jma>
- Widodo, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(2), 75–82.
- Yulius, Y. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Widina Bhakti Persada.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 220–236.