

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *CAREER DEVELOPMENT*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Suatu Studi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten  
Ciamis)**

**DRAF SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

**ADE YULIANTI**  
**NIM. 3402180269**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH CIAMIS  
2023**

## ABSTRAK

Ade Yulianti, NIM. 3402180269. “Pengaruh Kompetensi dan *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis)”. Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Bapak Toto, S.E., M.M (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kompetensi dan *Career Development* Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis).

Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis? ; 2). Bagaimana pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis? ; 3). Bagaimana pengaruh kompetensi dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis; 2). Pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis; 3). Pengaruh kompetensi dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F).

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kompetensi dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 72,42% dan sisanya 27,58% dipengaruhi faktor lain.

Diharapkan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan kompetensi dan *career development* sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.

*Kata kunci: Kompetensi, Career Development, dan Kinerja Pegawai*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	12
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	13
1.4.2. Manfaat Praktis .....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	15
2.1. Kajian Pustaka .....	15
2.1.1. Ilmu Manajemen .....	15
2.1.1.1. Pengertian Manajemen .....	15
2.1.1.2. Fungsi Manajemen .....	16
2.1.1.3. Bidang dan Pendekatan Manajemen.....	17
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3. Kompetensi .....	21
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi.....	21
2.1.3.2. Karakteristik Kompetensi .....	22
2.1.3.3. Jenis Kompetensi.....	23
2.1.3.4. Aspek-Aspek Dalam Kompetensi .....	25
2.1.3.5. Indikator Kompetensi .....	26
2.1.4. <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) .....	27
2.1.4.1. Pengertian <i>Career Development</i> (Pengembangan	

Karir) .....	27
2.1.4.2. Manfaat <i>Career Development</i> .....	28
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Development</i> .....	28
2.1.4.4. Tahap-Tahap <i>Career Development</i> .....	29
2.1.4.5. Indikator <i>Career Development</i> .....	31
2.1.5. Kinerja Pegawai.....	32
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	32
2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5.3. Tolok Ukur Kinerja Pegawai.....	35
2.1.5.4. Dimensi Kinerja Pegawai .....	36
2.1.5.5. Indikator Kinerja Pegawai .....	37
2.1.6. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	38
2.2. Kerangka Pemikiran .....	41
2.3. Hipotesis .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1. Metode Penelitian yang Digunakan.....	47
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	48
3.2.1. Definisi Variabel.....	48
3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	49
3.3. Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1. Populasi.....	51
3.3.2. Sampel .....	52
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.4.1. Sumber Pengumpulan Data .....	52
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5. Teknik Analisis Data .....	54
3.5.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	54
3.5.2. Pengaruh <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
3.5.3. Pengaruh Kompetensi dan <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
3.6. Tempat dan Waktu Penelitian.....	63
3.6.1. Tempat Penelitian .....	63
3.6.2. Waktu Penelitian.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	64
4.1.1. Gambaran Umum Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	64
4.1.1.1. Profil Pusat Pengelolaan Pendapatan	

Daerah Kabupaten Ciamis .....	64
4.1.1.2. Visi, Misi dan Struktur Organisasi Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	70
4.1.2. Karakteristik Responden.....	72
4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti .....	74
4.1.3.1. Deskripsi tentang Kompetensi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	74
4.1.3.2. Deskripsi tentang <i>Career Development</i> pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.....	89
4.1.3.3. Deskripsi tentang Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	103
4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis .....	118
4.1.4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	118
4.1.4.2. Pengaruh <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.....	122
4.1.4.3. Pengaruh Kompetensi dan <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	127
4.2. Pembahasan .....	134
4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	134
4.2.2. Pengaruh <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.....	135
4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan <i>Career Development</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.....	136
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	138
4.1. Simpulan.....	138
4.2. Saran .....	138
DAFTAR PUSTAKA .....	140
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

1.1.	Rekapitulasi Penerimaan PKB pada P3D Kabupaten Ciamis.....	4
1.2.	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan pada P3D Kabupaten Ciamis.....	4
1.3.	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kompetensi pada P3D Kabupaten Ciamis.....	7
1.4.	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai <i>Career Development</i> Pada P3D Kabupaten Ciamis.....	9
2.1.	Fungsi Manajemen.....	16
2.2.	Bidang dan Pendekatan Manajemen.....	17
2.3.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	38
3.1.	Operasionalisasi Variabel.....	49
3.2.	Data Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis.....	51
3.3.	Tingkat Koefisien Korelasi.....	55
3.4.	Tingkat Koefisien Korelasi.....	58
3.5.	Tingkat Koefisien Korelasi.....	60
3.6.	Jadwal Penelitian.....	63
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
4.4.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Memiliki Pengetahuan Kerja Berupa Fakta yang Diperoleh Melalui Pendidikan Terkait Pekerjaannya.....	76
4.5.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Memiliki Pengetahuan Kerja Berupa Informasi yang Diperoleh Melalui Pendidikan dan Pengalaman Terkait Pekerjaannya.....	77
4.1.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Memiliki Pengetahuan Kerja Berupa Keahlian yang Diperoleh Melalui Pendidikan dan Pengalaman Terkait Pekerjaannya.....	78
4.2.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai <i>Task Skill</i> Atau Keterampilan Melaksanakan Pekerjaan.....	79
4.3.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai <i>Task Management Skill</i> Atau Keterampilan Mengelola Sejumlah Tugas Yang Berbeda Dalam Satu Pekerjaan.....	80
4.4.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai <i>Contingency</i>	

	<i>Management Skill</i> Atau Keterampilan Merespon Dan Mengelola Kejadian Atau Masalah Kerja Yang Berbeda.....	81
4.5.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai <i>Job/Environment Skill</i> Atau Keterampilan Khusus Yang Diperlukan Untuk Melaksanakan Pekerjaan Ditempat Tertentu Sesuai Dengan Tuntutan Lingkungan Kerja.....	82
4.6.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai <i>Transfer Skill</i> Atau Keterampilan Beradaptasi Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Sama Ditempat Atau Lingkungan Kerja Yang Berbeda.....	83
4.7.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai Minat Dan Sikap Terhadap Pekerjaannya.....	84
4.8.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai Apresiasi Dan Cara Penyesuaian Diri Terhadap Pekerjaannya .....	85
4.9.	Rekapitulasi Variabel Kompetensi pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	86
4.10.	Interpretasi Untuk Variabel Kompetensi .....	89
4.11.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Merasa Kriteria Promosi Didasarkan Pada Pertimbangan-Pertimbangan Yang Objektif .....	91
4.12.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Merasa Kriteria Promosi Didasarkan Pada Pertimbangan-Pertimbangan Yang Rasional Dan Sesuai Dengan Kualifikasi Yang Telah Ditentukan.....	92
4.13.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mengembangkan Pengetahuan Kerja Agar Mendapatkan Promosi Jabatan Dengan Cepat.....	93
4.14.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Memiliki Keterampilan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Instansi .....	94
4.15.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Bertanggungjawab Dengan Pekerjaannya.....	95
4.16.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan Oleh Instansi.....	96
4.17.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Bekerja Berinovasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	97
4.18.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan	

	Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Meminimalisir Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	98
4.19.	Tanggapan Mengenai Promosi Jabatan Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Didasarkan Pada Kebutuhan Instansi Pemerintah.....	99
4.20.	Tanggapan Mengenai Promosi Jabatan Pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Didasarkan Pada Peraturan Pemerintahan Daerah.....	100
4.21.	Rekapitulasi Variabel <i>Career Development</i> pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	101
4.22.	Interpretasi Untuk Variabel <i>Career Development</i> .....	103
4.23.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target Instansi .....	105
4.24.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Dan Tanpa Kesalahan .....	106
4.25.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Dan Persyaratan Yang Ditentukan Instansi .....	107
4.26.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Tidak Memerlukan Tambahan Waktu (Lembur) Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	108
4.27.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Meminimalisir Biaya Operasional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	109
4.28.	Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Sangat Berorientasi Pada Pelayanan Publik .....	110
4.29.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Jujur.....	111
4.30.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mempunyai Komitmen Tinggi Terhadap Instansi .....	112
4.31.	Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Sangat Disiplin Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	113
4.32.	Tanggapan Mengenai Pegawai Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Lainnya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	114
4.33.	Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	115
4.34.	Interpretasi Untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	117
4.35.	Tabulasi Data Mengenai Kompetensi (X <sub>1</sub> ) terhadap Kinerja	



	Pegawai (Y) pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	118
4.36.	Tingkat Koefisien Korelasi .....	120
4.37.	Tabulasi Data Mengenai <i>Career Development</i> (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	122
4.38.	Tingkat Koefisien Korelasi .....	124
4.39.	Tabulasi Data Pengaruh Kompetensi (X <sub>1</sub> ) dan <i>Career</i> <i>Development</i> (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Ciamis .....	127
4.40.	Tingkat Koefisien Korelasi .....	132

## DAFTAR GAMBAR

<b>2.1.</b>	Paradigma Penelitian .....	38
-------------	----------------------------	----

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Ayu. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia. Diakses 13 Agustus 2022. Tersedia: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1028717&val=10529&title=Pengaruh%20Kompetensi%20dan%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arini, Kiki Rindy. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Djombang Baru)*. Skripsi pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Diakses 30 Juni 2022. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/85849-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>
- Darmawi, H. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Diakses 3 Juli 2022. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/254949-pengaruh-pengembangan-karir-terhadap-kin-d93fef6a.pdf>
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. Diakses 13 Agustus 2022. Tersedia: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/21685-1-46080-1-10-20160913.pdf>
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Terry (2010)
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2011. *Manajemen Operasi, Edisi Sembilan, Buku Dua, Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), (Cetakan I)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotler dan Amstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi 12 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kristiani, Diah Ayu. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Diakses 1 Juli 2022. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/106607-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. (Cetakan IX)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margaretha, Farah. 2007. *Manajemen Keuangan Bagi Industri Jasa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muslimah, Nofi Nalfatul. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri. Diakses 24 Juli 2022. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/323280-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-kar-c0f56f15.pdf>
- Natalia, Ni Komang Sisi Sania. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya, Bali, Indonesia. Diakses 13 Agustus 2022. Tersedia: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/56500-85-146294-1-10-20200402.pdf>
- Nooh, F O., dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. Jurnal EMBA, (online), Vol.5, No.2, <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Octaviani, Siska Tri. 2020. *Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.
- Putri, Eka Rulianti. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Skripsi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses 1 Juli 2022. Tersedia:

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41939/1/EKA%20RULIANTI%20PUTRI-FEB.pdf>

- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinollah. 2020. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Islam Raden Rahmat*. Skripsi pada Universitas Islam Raden Rahmat. Diakses 3 Juli 2022. Tersedia: [https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/1494/pdf\\_1](https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/view/1494/pdf_1)
- Stephen P Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi Penerjemah Hadyana*. Jakarta: Prehallind.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwar, Apriliani. 2018. *Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Diakses 3 Juli 2022. Tersedia: [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2387-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2387-Full_Text.pdf)
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suriati. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. Skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Diakses 24 Juli 2022. Tersedia: [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2432-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2432-Full_Text.pdf)
- Susanto, Irpan. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Kota Mataram*. Skripsi pada Jurusan Administrasi Bisnis, Konsentrasi Enterpreneur, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram. Diakses 30 Juni 2022. Tersedia: <http://repository.ummat.ac.id/1190/1/COVER%20-%20BAB%20III.pdf>
- Sutedjo, Adji Sigit. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera*. Thesis pada Pascasarjana Magisten Manajemen, Universitas Mercu Buana. Diakses 13 Agustus

2022. Tersedia :  
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2816/1807>

Syahputra, Muhammad Dedi. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Thesis pada Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. Diakses 13 Agustus 2022. Tersedia: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/5130-11058-1-PB-1.pdf>

Terry, George. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Terry, George. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Tjiptono, Fandy. 2010. *Strategi Pemasaran, Edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset

Utami, Heni Dwi. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus*. Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus. Diakses 2 Juli 2022. Tersedia: <http://eprints.umk.ac.id/6027/1/COVER.pdf>

