

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MULTICRAFT
SURABAYA**

Oleh:

IQBAL FAHREZY

Iqbalfahrezy61@gmail.com

**Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus
Surabaya**

Abstrak

Perusahaan CV.Multicraft Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan impor barang. Produk utama Multicraft adalah furniture dan aksesoris rumah tangga. Berdiri sejak 2017 berlokasi di JL. Raya Wisma Lidah Kulon NO.54 Surabaya. Di era globalisasi dengan persaingan yang ketat CV.Multicraft membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya Kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CVMulticraft Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 47 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang di sebar dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 20.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, pengembangan karir, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,655 atau 65,5 % yang artinya semua variabel bebas (Kompetensi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan kerja) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar memperhatikan dan terus mengembangkan kompetensi, pengembangan karir, dan penempatan kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan

Abstrak

CV.Multicraft Company is a company engaged in manufacturing and importing goods. Multicraft requires quality human resources, especially employee performance. This study aims to determine the effect of competence, career development and job placement variables on employee performance at CVMulticraft Surabaya.

This study uses quantitative methods. The population in this study amounted to 47 employees. The number of samples used is 47 people with a sampling technique using probability sampling. Data was collected through questionnaires that were distributed and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study used IBM SPSS Statistics 20.

These results indicate that the competence variable has a significant effect on employee performance, career development has a significant effect on employee performance, work placement has a significant effect on employee performance. Competence, career development, and job placement simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.655 or 65.5%, which means that all independent variables (Competence, Career Development, and Work Placement) can explain the performance variable of 65.5% while the remaining 34.5% is influenced by other variables outside of this study. . From this explanation, the author suggests paying attention and continuing to develop competencies, career development, and work placements in order to better improve employee performance.

Keywords: Competence, Career Development and Work Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dunia bisnis semakin mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perubahan- perubahan terjadi nyaris di seluruh sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi ini berdampak pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dialami tiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk memaksimalkan tiap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, supaya perusahaan bisa bertahan serta berkompetisi. Sebesar apapun suatu perusahaan apabila tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak hendak bertahan lama.

Objek dalam penelitian ini adalah CV.mulicraft Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail dekorasi rumah minimalis . Dalam menghadapi persaingan global seperti ini CV.Multicraft sendiri tidak dipungkiri bahwa

dalam perusahaan tersebut masih belum maksimalnya kualitas dan kuantitas para karyawan CV.Multicraft Dalam pengelolaan sumber daya manusianya juga menemui kendala baik dalam penerapan kompetensi, pengembangan karir maupun penempatan kerja terhadap kinerja karyawannya.yang menimbulkan kinerja karyawan kian merosot yang menyebabkan CV.Multicraft sulit untuk menghadapi persaingan yang kian ketat terhadap kompotitor lain.oleh karna itu peneliti mencoba untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk bahan evaluasi kinerja karyawan pada CV.Multicraft.yang melatar belakangi merosotnya kualitas kinerja karyawan penyebab pertama adalah kopetensi, yang di mana kopetensi sangat berpengaruh terhadap pengetahuan dan pemahaman karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan harus melakukan pengembangan karir yang berguna untuk mengembangkan skill/kemampuan setiap karyawan supaya penempatan kerja dapat di lakukan dan menciptakan karyawan yang berkopeten terhadap bidang yang di kuasai . Kinerja karyawan akan menjadi perhatian khusus bagi peneltil, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam bertahan pada persaingan bisnis saat ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, demi mencapainya Kinerja Kerja karyawan yang baik serta bermanfaat bagi perusahaan maka dengan inilah penulis mengambil judul penulisan ilmiah untuk meneliti **“PENGARUH KOMPETENSI,PENGEMBANGAN KARIR,DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV MULTICRAFT.”**

Kajian Pustaka

Kompetensi (X1)

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Pengembangan karir(X2)

Rivai dan Sagala (2016: 274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

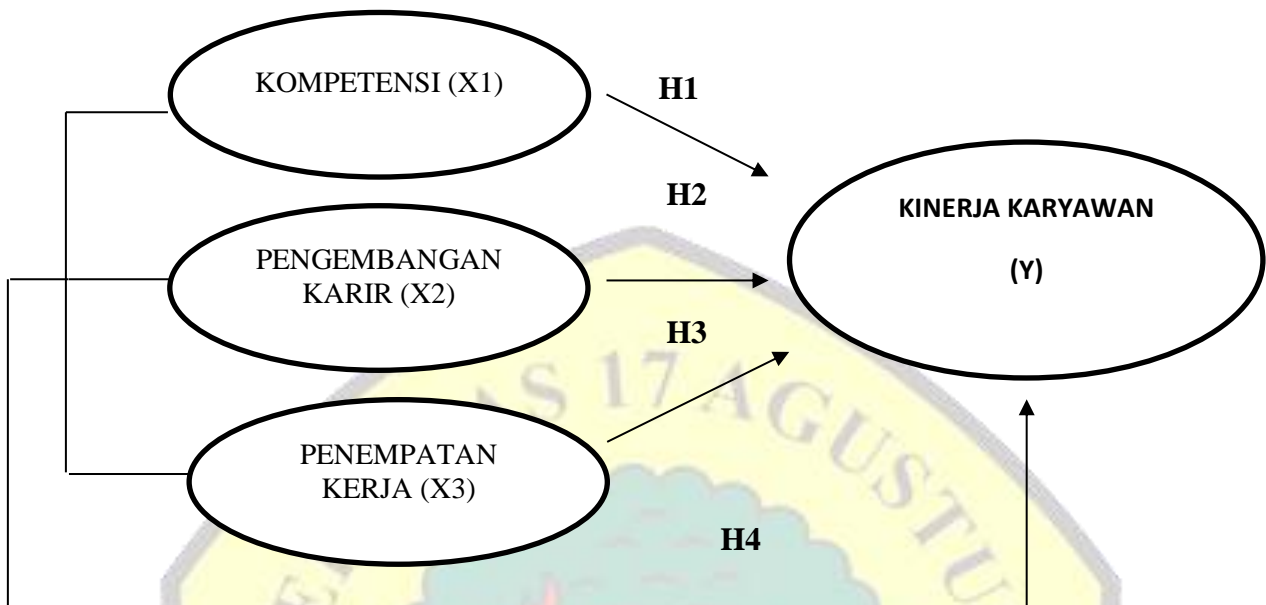
Penempatan kerja (X3)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2015:25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Kerangka konseptual



Keterangan:

Variabel Bebas : Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

→ : garis panah merupakan garis pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Multicraft

H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan CV.Multicraft

H3 : Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan CV.Multicraft

H4 : kompetensi, pengembangan, penempatan kerja apakah berpengaruh signifikan terhadap karyawan CV.Multicraft

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan kompetensi, pengembangan karir, penempatan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016 : 37) penelitian asosiatif kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan jumlah populasi sebanyak 47 orang karyawan di CV.Multicraft Cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Jenis dan Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Menurut Martono (2011:20) data yang dikumpulkan berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Kemudian informasi tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Multicraft.

Definisi Oprasional Variabel

A. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Kasmir dalam Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017 : 3) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)

3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

B. Variabel Independen (X)

kompetensi

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Indikator kompetensi Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. sikap

Pengembangan Karir

pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

1. Kebutuhan karir
2. Pelatihan
3. Perlakuan yang adil
4. Informasi karir
5. Promosi
6. Mutasi
7. Pengembangan tenaga kerja

Penempatan Kerja

penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan

pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Penempatan Kerja Dalam bukunya yang berjudul : “Manajemen Sumber Daya Manusia Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel Kompetensi (X1)				Variabel Penempatan Kerja (X3)			
Indikator	Nilai Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,477	0,010	Valid	X2.7	0,337	0,021	Valid
X1.2	0,736	0,000	Valid	Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
X1.3	0,529	0,000	Valid	Y.1	0,531	0,000	Valid
X1.4	0,494	0,000	Valid	Y.2	0,867	0,000	Valid
X1.5	0,765	0,000	Valid	Y.3	0,692	0,000	Valid
X1.6	0,567	0,000	Valid	Y.4	0,627	0,000	Valid
Variabel Pengembangan Karir (X2)				Y.5	0,595	0,000	Valid
Indikator	Nilai Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan	Y.6	0,680	0,000	Valid
X2.1	0,710	0,000	Valid				
X2.2	0,571	0,000	Valid				
X2.3	0,728	0,000	Valid				
X2.4	0,652	0,000	Valid				
X2.5	0,651	0,000	Valid				
X2.6	0,501	0,000	Valid				

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari kompetensi, pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi bernilai 0,000 dan lebih kecil dari 0,005. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa setiap item pernyataan variabel adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

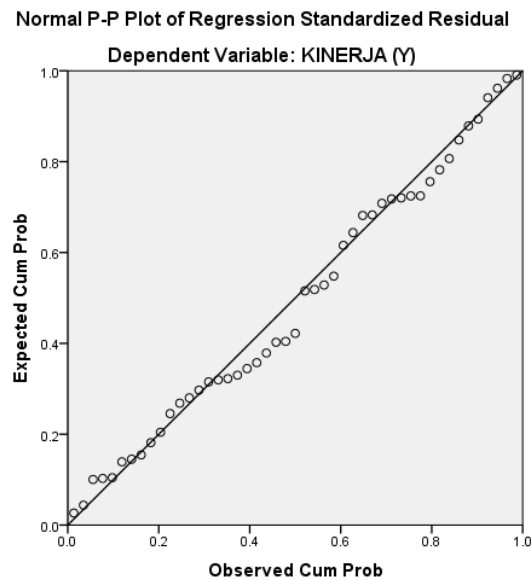
Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Coefficient	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,624	Reliabel
Penembangan Karir (X2)	0,697	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0,857	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel 4.11 tersebut, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha Coefficient* > 0,60. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian ini reliabel atau teruji dengan baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi klasik

Gambar 1 Uji Normalitas



Pada grafik Di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal yang berarti dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual dinyatakan terdistribusi normal.

Table 3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.61979647
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.828

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai Asym signifikansi dari Ustandardizet residual sebesar $0,828 > 0,05$, maka model regresi linear berganda memenuhi asumsi normalitas , sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Table 4 Hasil Uji Multikolonieritas

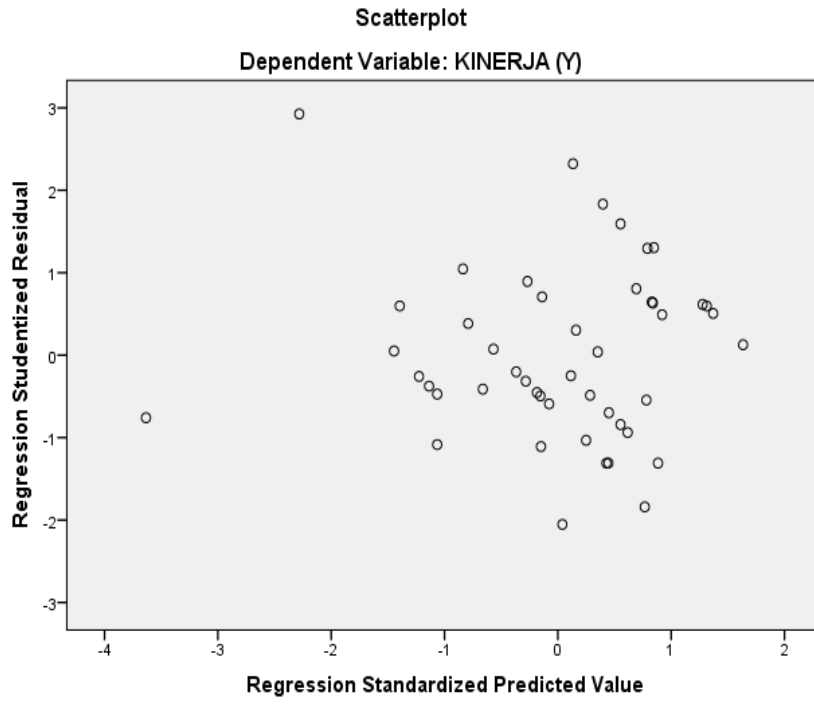
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,651	1,536
Pengembangan Karir	0,659	1,518
Penempatan Kerja	0,728	1,373

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ yaitu variabel X1 = 0,651, variabel X2 = 0,659, dan variabel X3 = 0,728 dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah 2022

Pada grafik gambar di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Pengeujian Hipotesis

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.187	2.513		2.064	.045		
KOMPETENSI(X1)	.289	.112	.285	2.569	.014	.651	1.536
1 PENGEMBANGAN KARIR(2)	.220	.093	.261	2.363	.023	.659	1.518
PENEMPATAN KERJA(X3)	.449	.105	.449	4.281	.000	.728	1.373

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Pada tabel di atas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara kompetensi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 + b_2 + b_3 + e$$
$$= 5,187 + 0,289 + 0,220 + 0,449 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

b₁ = Kompetensi

b₂ = pengembangan karir

b₃ = Penempatan Kerja

α = Konstanta

Tabel 7 uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.265	3	76.422	27.227	.000 ^b
	Residual	120.692	43	2.807		
	Total	349.957	46			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA(X3), PENGEMBANGAN KARIR(2), KOMPETENSI(X1)

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Pada tabel 7 Nilai F hitung sebesar 27.227 dengan tingkat dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan penempatan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8 Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	5.187	2.513		2.064	.045		
KOMPETENSI(X1)	.289	.112	.285	2.569	.014	.651	1.536
PENGEMBANGAN KARIR(2)	.220	.093	.261	2.363	.023	.659	1.518
PENEMPATAN KERJA(X3)	.449	.105	.449	4.281	.000	.728	1.373

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Pada tabel 8 di atas dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < \text{dari } 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,569 < t_{\text{tabel}} 2,017$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < \text{dari } 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,363 > t_{\text{tabel}} 2,017$ hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 4,281 > t_{\text{tabel}} 2,017$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Multicraft Surabaya. Hasil Penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori mengenai Kompetensi Yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017:11). Hasil ini sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Dr. Ir. H. Samsul Bahri. M.M (2016), Suwendra (2016).
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Multicraft Surabaya. Hasil Penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori mengenai Pengembangan karir Yang di kemukakan oleh Rivai dan Sagala (2016: 274). Hasil ini sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Anastasia Lisa Bintari & Budiono (2018).
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Multicraft Surabaya. Hasil Penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori mengenai Penempatan Kerja Yang di kemukakan oleh Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116). Hasil ini sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Dr. Ir. H. Samsul Bahri. M.M (2016), Suwendra (2016).
4. Kompetensi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multicraft Surabaya .

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk perusahaan

Sebagai masukan akan lebih baik jika melakukan peningkatan terhadap Kompetensi kerja agar kinerja mampu secara maksimal dirasakan oleh karyawan dan akan berdampak baik pula pada kesuksesan mencapai tujuan dari perusahaan. Perlu untuk melakukan peningkatan terhadap karir karyawan dan penyesusain penempatan kerja , karena faktor ini mempengaruhi kinerja atau respon yang ditunjukan karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk membatasi atau mengurangi balas jasa yang diberikan kepada karyawannya agar kinerja tidak mengalami penurunan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya variabel Kompetensi, Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan seperti variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Ady, A. D., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bintoro dan Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan** . *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(9), 1689–1699.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)**. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4
- Dessler, Gry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat. Ghozali, Imam.
- Edison, Emron dkk 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Flippo B. Edwin 2012, *Manajemen Personalialia*, (Alih bahasa Moh Masud), Erlangga, Jakarta.
- FATA, Muhammad Khoirul; DJAELANI, Abdul Kodir; PRIMANTO, Alfian Budi. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2022, 11.11.
- Halim. Jesslyn dan Fransisca Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agroa*. Vol. 5. No.1.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- Khoerunnisa, N. N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Dharma Husada Bandung. *Skripsi*.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Raja Grafindo Persada.
- LISA BINTARI, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Pertiwi, B. (2016), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Pusat Penelitian Biologi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia di Bogor, *Institut Pertanian Bogor*.
- Puspitasari, T., Djali, A., & Pambelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier , Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, IV(1), 65–76.
- Rahayuningsih, S. (2013). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rudianto, Arif Bondan, and Atty Tri Juniarti. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*. Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Sedarmayanti, Widodo, dan Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta : Bandung.
- 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 (JBE)*, 23(2), 174–185.

Sitti Rizki Mulyani, M. A. S. K., Dan, P. K., Mulyani, S. R., Saputri, M. A., Putra, U., Yptk, I., & Pegawai, K. (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. 12(1), 1–12.

Soetrisno, Annisa Putri, and Alini Gilang. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)." *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 8.1 (2018): 61-76.

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 (JBE)*, 23(2), 174–185.

Sitti Rizki Mulyani, M. A. S. K., Dan, P. K., Mulyani, S. R., Saputri, M. A., Putra, U., Yptk, I., & Pegawai, K. (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. 12(1), 1–12.

Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8 Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

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.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.