MEDIA BISNIS
Vol. 17, No. 1, March 2025, Hlm. 127-136
Akreditasi Sinta 4 SK No. 10/C/C3/DT.05.00/2025

P-ISSN: 2085–3106
E-ISSN: 2774–4280
https://jurnaltsm.id/index.php/MB

PENGARUH KOMPETENSI DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN F&B PT.ABC

ARYANA EDI SUSANTO
DENTA FELLI ANANDA

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20 Jakarta, Indonesia
denta@stietrisakti.ac.id; arynedix@gmail.com

Received: April 21, 2025; Revised: April 29, 2025; Accepted: May 15, 2025

Abstract: *The purpose of this study is to determine and analyze the influence of competence, career development, and organizational culture on employee performance at PT. ABC. The population in this study were all employees of PT. ABC, totaling 90 individuals. The sampling technique used in this research is non-probability sampling with a saturated sampling method. Data were collected by distributing questionnaires to respondents using a Likert scale. The data analysis method applied is multiple linear regression. Before testing the hypothesis, data analysis was conducted, including instrument testing, classical assumption testing, and model testing using statistical software. The results of hypothesis testing in this study indicate that competence has a positive effect on employee performance, career development has a positive and effect on employee performance, and organizational culture has a positive and effect on employee performance.*

Keywords: *Career Development, Competence, Employee Performance, Organizational Culture*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. ABC. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu non- probability sampling dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan Skala likert. Metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Sebelum menguji hipotesis, dilakukan analisis data meliputi pengujian interumen penelitian, pengujian asumsi klasik, dan pengujian model menggunakan software statistik. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

Kata Kunci: Budaya Organisasi , Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu dan keterampilan strategis yang berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif. Tujuan utama MSDM adalah mendukung tercapainya target perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, MSDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai komponen utama dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan tujuan organisasi.

Sektor makanan dan minuman memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mengembangkan industri kuliner. Selain itu, pertumbuhan populasi dan peningkatan pendapatan turut mendorong keberhasilan sektor ini. Para pelaku industri didorong untuk menciptakan produk berkualitas yang memenuhi selera konsumen. Dorongan ini semakin diperkuat oleh dukungan masyarakat dan meningkatnya daya beli, sehingga permintaan terhadap produk makanan dan minuman terus meningkat.

Memerlukan tingkat kompetensi dan kesabaran yang tinggi karena pekerjaan mereka melibatkan pelayanan kepada pelanggan di sektor Food & Beverage. Sebagaimana disampaikan oleh Nurwin and Frianto (2021) kinerja karyawan dianggap sebagai sesuatu yang bersifat individu karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Anjani (2019), Kompetensi dapat didefinisikan sebagai aspek perilaku, keahlian, atau keunggulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik. Perusahan perlu menjaga kualitas serta kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

PT. ABC mengandalkan ke- disiplinan yang menjadi faktor utama dalam performa kinerja karyawan. Faktor ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai target. pada tahun 2024 tingkat ke-disiplinan kinerja karyawan mengalami penurunan, karena banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam standby. yang mengakibatkan terjadinya penurunan performa kinerja perusahaan. Dan seluruh karyawan diwajibkan untuk loyalitas terhadap Perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai aspek perilaku, keahlian, atau keunggulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik (Anjani 2019).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kinerjanya dalam pekerjaan (Yulianty et al. 2021). Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan atau melaksanakan sebuah pekerjaan atau tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang tepat (Mulyani 2019 dan Werni Sarumaha 2022).

Kompetensi merupakan perilaku manusia (keterampilan) yang berkontribusi terhadap keberhasilan kinerja dalam organisasi. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya (Fadillah and Ananda 2024).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir pegawai secara umum dapat diartikan sebagai usaha untuk mengubah atau meningkatkan karir pegawai dengan perpindahan jabatan ke posisi lain dalam lingkup dan golongan yang berbeda (Ratnasari and Aidah 2020).

Pengembangan karir merupakan proses pengembangan keterampilan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai karir yang diharapkan (Mulyani 2019 dan Putri and Ratnasari 2019).

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai seluruh pekerjaan yang dilakukan atau dijalani seseorang sepanjang hidupnya (Fadillah and Ananda 2024).

Pengembangan karir adalah keinginan seorang karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi, dengan tujuan bekerja dalam jangka panjang hingga mencapai usia pension (Yolinza and Marlius 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah landasan filosofi suatu organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai- nilai bersama yang menjadi ciri utama tentang cara menjalankan sesuatu dalam organisasi (Meutia et al. 2019).

Budaya organisasi merupakan kumpulan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang telah diterapkan sejak lama, disetujui serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan perilaku dan solusi dalam menjalankan organisasi (Werni Sarumaha 2022).

Budaya organisasi adalah nilai- nilai dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh sebuah organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi (Rivai 2022).

Budaya organisasi adalah nilai atau ciri yang memengaruhi kinerja para anggota dalam sebuah organisasi (Fadillah and Ananda 2024).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H_1: Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

H_2: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

H_3: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

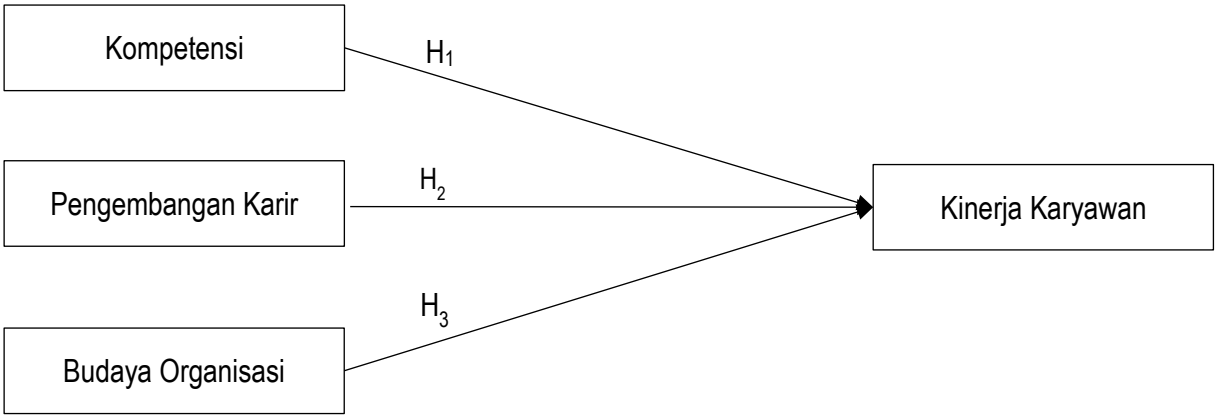
METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada deskripsi permasalahan yang diteliti dan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode yang digunakan melibatkan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data dengan menggunakan pendekatan ilmiah untuk mengatasi masalah penelitian yang dihadapi. Bentuk penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengambangan Karir, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. ABC dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara untuk menggali informasi data yang tersedia.

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 77 responden yang menggunakan Teknik sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah multiple regression analysis atau analisis linear berganda yaitu melakukan analisis untuk menguji data yang terkumpul.



Gambar 1. Model Penelitian

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam menjalankan keahlian tertentu yang relevan dengan pekerjaannya. Kinerja dapat dinilai atau diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu: efektivitas, tanggng jawab, disiplin dan inisiatif.

Kompetensi adalah kombinasi keterampilan, atribut pribadi, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi dapat dinilai atau diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu: Kemampuan berprestasi kemampuan untuk melayani, kemampuan kepemimpinan, kemampuan untuk mengelola, kemampuan berpikir, dan kemampuan untuk menjadi dewasa.

Pengembangan karir sebagai serangkaian kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan perusahaan merencanakan karir masa depan mereka sehingga perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Pengembangan karir dapat dinilai atau diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu: keadilan, kekhawatiran pemimpin, akses informasi, minat dan tingkat kepuasan.

Budaya organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang mencirikan bagaimana kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dipegang oleh anggota atau sistem makna bersama yang dihargai organisasi. budaya organisasi dapat dinilai atau diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu: hasil orientasi, orientasi kerja tim, agresivitas, stabilitas.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan tertutup. Responden diminta untuk menilai sejumlah pernyataan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan presepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Skala ini berfungsi untuk mengukur sikap seseorang dengan meminta mereka menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau peristiwa tertentu (Sugiyono 2018 dalam Wahyuddin, et al. 2022).

HASIL PENELITIAN

Berikut merupakan penjabaran data karakteristik responden berdasarkan sampel sebanyak 77 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan correlation antara r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari pada r tabel, maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai r hitung yang diperoleh lebih kecil dari pada r tabel maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel 1 Uji Validitas dapat diketahui dengan seluruh indikator variabel independen Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang positif lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2242 yang berarti pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan mengetahui besar nilai Cronbach Alpha, jika diketahui nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, namun apabila diketahui nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan tabel 2, terdapat bahwa seluruh variabel yang dilakukan penelitian yaitu, Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel df = n – 2	r Hitung	Keterangan
Kompetensi (X_1)	X_1-1	0,2242	0,637	Valid
	X_1-2	0,2242	0,736	Valid
	X_1-3	0,2242	0,741	Valid
	X_1-4	0,2242	0,680	Valid
	X_1-5	0,2242	0,725	Valid
	X_1-6	0,2242	0,778	Valid
	X_1-7	0,2242	0,791	Valid
	X_1-8	0,2242	0,725	Valid
	X_1-9	0,2242	0,739	Valid
	X_1-10	0,2242	0,640	Valid
	X_1-11	0,2242	0,688	Valid
	X_1-12	0,2242	0,686	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	X_2-1	0,2242	0,701	Valid
	X_2-2	0,2242	0,706	Valid
	X_2-3	0,2242	0,594	Valid
	X_2-4	0,2242	0,723	Valid
	X_2-5	0,2242	0,713	Valid
	X_2-6	0,2242	0,716	Valid
	X_2-7	0,2242	0,730	Valid
	X_2-8	0,2242	0,608	Valid
	X_2-9	0,2242	0,702	Valid
	X_2-10	0,2242	0,602	Valid
Budaya Organisasi (X_3)	X_3-1	0,2242	0,709	Valid
	X_3-2	0,2242	0,542	Valid
	X_3-3	0,2242	0,494	Valid
	X_3-4	0,2242	0,483	Valid
	X_3-5	0,2242	0,717	Valid
	X_3-6	0,2242	0,668	Valid
	X_3-7	0,2242	0,731	Valid
	X_3-8	0,2242	0,590	Valid
	X_3-9	0,2242	0,659	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,2242	0,676	Valid
	Y-2	0,2242	0,656	Valid
	Y-3	0,2242	0,577	Valid
	Y-4	0,2242	0,766	Valid
	Y-5	0,2242	0,625	Valid
	Y-6	0,2242	0,577	Valid
	Y-7	0,2242	0,529	Valid
	Y-8	0,2242	0,685	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Hasil
Kompetensi (X_1)	0,912	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,870	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	0,60	Reliabel

Tabel 3. Jasil Uji F

Model	F	Sig.
1	32,926	0,000

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 1

Model	*Unstandardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B		
(Constant)	18,196	9,010	0,000
Kompetensi (X_1)	0,322	7,871	0,000

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 2

Model	*Unstandardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B		
(Constant)	18,618	8,218	0,000
Pengembangan Karir (X_2)	0,381	6,817	0,000

memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan-pernyataan pada kuesioner reliabel sehingga menghasilkan jawaban yang dapat dikatakan konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan tabel 3, terdapat bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel, yaitu sebesar 32,926 > 2,71 dan diketahui bahwa nilai Sig lebih kecil dari alpha yaitu 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model tersebut berkriteria fit dan layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkna tabel 4, terdapat nilai t hitung ≥ t tabel (7,871 ≥ 1,993), dan terdapat nilai Sig. variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05, maka nilai p-value (0,000) ≤ α (0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 5,terdapat nilai t hitung ≥ t tabel (6,817 ≥ 1,993), dan terdapat nilai Sig. variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05, maka nilai p-value (0,000) ≤ α (0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 6, terdapat nilai t hitung ≥ t tabel (9,490 ≥ 1,993), dan nilai Sig. variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05, maka nilai p-value (0,000) ≤ α (0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 3

Model	*Unstandardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
	B		
(Constant)	13,073	5,908	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	0,566	9,490	0,000

PENUTUP

Terkait dari beberapa hasil analisis terkait pengujian hipotesis- hipotesis yang menggunakan program statistik diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terkait dari hasil uji hipotesis 1 nilai t hitung ≥ t tabel (7,871 ≥ 1,993), dan terdapat nilai Sig. Variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05. H_1 ditolak, artinya kompetensi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC. Berdasarkan dari jurnal utama penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnisah et al. (2022), yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terkait dari hasil uji hipotesis 2 nilai t hitung ≥ t tabel (6,817 ≥ 1,993), dan terdapat nilai Sig. variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05, maka nilai p-value (0,000) ≤ α (0,05). H_2 ditolak, artinya pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC Berdasarkan dari jurnal utama penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnisah et al. (2022), yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terkait dari hasil uji hipotesis 3 nilai t hitung ≥ t tabel (9,490 ≥ 1,993), dan nilai Sig. variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05. H_3 ditolak, artinya budaya organisasi terdapat pengaruhterhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC. Berdasarkan dari jurnal utama penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marnisah et al. (2022), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena terdapat berbagai keterbatasan-keterbatasan, antara lain:

1. Dalam penelitian ini terdapat hanya 90 orang karyawan PT. ABC.
2. Variabel yang diteliti hanya kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi (variabel independen), dan kinerja karyawan (variabel dependen).

REKOMENDASI TEORI

Beberapa rekomendasi peneliti untuk penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih optimal, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih optimal dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan memperluas ruang lingkup.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan atau menambahkan diluar variabel yang independen yang telah digunakan dan mencari lebih dalam permasalahan yang ada pada perusahaan untuk menyempurnakan penelitian.

PRAKTIK

Berikut beberapa rekomendasi peneliti untuk objek penelitian agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih optimal terkait dengan hasil penelitian Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan , yaitu: Kompetensi (X_1):

1. Bekerja sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
2. Memperbaiki masalah pelayanan masyarakat dengan cepat.
3. Mampu meyakinkan rekan kerja dan pimpinan.

Pengembangan Karir (X_2):

1. Standar promosi diketahui secara luas oleh seluruh karyawan.
2. Karyawan memiliki akses terhadap informasi tentang berbagai peluang promosi.
3. Jabatan yang dijabat saat ini sesuai dengan kompetensinya.

Budaya Organisasi (X_3):

1. Memperhatikan setiap detail pekerjaan
2. Organisasi memperhatikan dan mendorong kerja sama tim.
3. Mendorong karyawannya untuk memiliki pola pikir yang lebih baik.

REFERENCES:

Anjani, Ayu. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3 (1): 1. https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191.

Fadillah, Deris, and Denta Felli Ananda. 2024. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" 4 (1): 1–23.

Marnisah, Luis, Jefirstson Richset Riwu Kore, and Fellyanus Haba Ora. 2022. "Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).

Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada, Organisasi Dan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja, and Karyawan Jurnal. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4 (1): 119–26.

Mulyani, Sitti Rizki. 2019. "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai." *Psyche* 165 12 (1): 51–63. https://doi.org/10.29165/psikologi.v12i1.76.

Nurwin, Kartika Juanita, and Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 876–85. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885.

Putri, Noviyanti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS* 7 (1): 48–55. https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083.

Ratnasari, Sri Langgeng, and Siti Aidah. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya." *Jurnal Trias Politika,* 4 (2): 122–35. https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448.

Rivai, Ahmad. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 1 (1): 85–95. https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243.

Wahyuddin, Roji, Adi Sucipto, and Try Susanto. 2022. "Pemanfaatan Teknologi Augmented Reality Dengan Metode Multiple Marker Pada Pengenalan Komponen Komputer." *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak* 3 (3): 278–85. https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034.

Werni Sarumaha. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." Jurnal Online Manajemen ELPEI 2 (1): 286–300. https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65.

Yolinza, N, and D Marlius. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan." *Jurnal Publikasi Ilmu*, 2 (2). https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640.

Yulianty, Puspa Dewi, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, and Hani Indriyanti. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 2 (2): 51–61. https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402.

Halaman ini sengaja dikosongkan.