

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION
KUSAPA DI KANTOR PUSAT SANGGAU KECAMATAN KAPUAS
KABUPATEN SANGGAU**

Novia Widyaningsih

Email: noviawidyaningsih72@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,443 yang dilihat pada R Square yang berarti terdapat hubungan yang moderat antara variabel kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan, kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

KATA KUNCI: Rotasi Pekerjaan, Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut menurut Wibowo dalam Ceswirdani (2017). Kemudian menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Hal ini adalah salah satu cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Ermiati (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi kerja dan pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Credit Union Kusapa di Sanggau.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Menurut Dharma dalam Wirotomo (2015) kompetensi mengacu pada karakteristik prilaku yang dapat menunjukkan prestasi seseorang. Menurut Suparyadi dalam Tarigan (2019) bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki kompetensi yang buruk. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Sutrisno dalam Ceswirdani (2017) mengemukakan indikator dari kompetensi, yaitu: Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. *Kedua*, keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. *Ketiga*, pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. (Lim, A.T. & Lianto, 2024).

3. Pengembangan Karir

Menurut Sudiro dalam Junaedi (2017) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Hasibuan dalam Khuzaimah (2017) indikator pengembangan karir terdiri dari pendidikan yaitu salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja. *Kedua*, pelatihan yaitu kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja. *Ketiga*, mutasi kerja yaitu perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.

4. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Nasution (2020) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Nasution dalam Septiana (2021: 29) prestasi kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut, kualitas kerja yaitu, kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja. *Kedua*, kuantitas kerja yaitu dalam penilaiannya

adalah kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas tugas yang ada di perusahaan dengan waktu yang singkat sesuai dengan permintaan perusahaan. *Ketiga*, disiplin waktu yaitu karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran. *Keempat*, inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan korektif mengenai masalah dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data ditetapkan berupa pembagian kuesioner kepada karyawan di Credit Union Kusapa di Kator Pusat Sanggau. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Credit Union Kusapa sebanyak 58 orang, dengan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif mengguakan SPSS versi 25 yang terdiri ukur skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya koesioner Sebuah instrumen atau koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut menurut Ghozali (2016: 52). Dasar pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KOMPETENSI KERJA (X1)	KKX2.1	0,685	0,443	VALID
	KKX2.2	0,493	0,443	VALID
	KKX2.3	0,784	0,443	VALID
	KKX2.4	0,591	0,443	VALID
	KKX2.5	0,751	0,443	VALID
	KKX2.6	0,611	0,443	VALID
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	PKX3.1	0,782	0,443	VALID
	PKX3.2	0,686	0,443	VALID
	PKX3.3	0,775	0,443	VALID
	PKX3.4	0,689	0,443	VALID

PRESTASI KERJA (Y)	PKX3.5	0,696	0,443	VALID
	PKX3.6	0,768	0,443	VALID
	PKY1	0,630	0,443	VALID
	PKY2	0,817	0,443	VALID
	PKY3	0,727	0,443	VALID
	PKY4	0,793	0,443	VALID
	PKY5	0,582	0,443	VALID
	PKY6	0,699	0,443	VALID
	PKY7	0,632	0,443	VALID
	PKY8	0,862	0,443	VALID

Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, bahwa nilai r Tabel dapat dilihat dari tabel statistic $N = 20$ dapat dilihat dari tabel r Tabel = 0,443 dan jika dibandingkan dengan r Hitung lebih besar dari r tabel. Maka item pertanyaan dapat dianggap valid, yang artinya variabel kompetensi kerja dan pengembangan karir dapat saya lakukan pengujian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir koesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach Alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach Alpha $< 0,60$.

TABEL 2
UJI RELIABEL

Variabe	Nilai Cronbach's Alpha (a)	Koefisien Alpha (a)	Keterangan
Kompetensi Kerja	0,721	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,811	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,869	0,6	Reliabel

Data Olahan 2022

Artinya semua jawaban yang diberikan oleh responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,60$.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi, variabel memiliki distribusi normal. Dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$.

TABEL 3
HASIL UJI NORMALITAS
CREDIT UNION KUSAPA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85107641
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,070
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data Olahan 2022

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian normalitas pada *Credit Union Kusapa* di Sanggau memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari persyaratan yang disebutkan diatas yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya data distribusi normal.

4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* > alpha 0,05 maka nilai tersebut linier.

TABEL 4
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Prestasi Kerja * Kompetensi Kerja	Between Groups	(Combined)	349,361	10	34,936	4,230
		Linearity	231,790	1	231,790	28,061
		Deviation from Linearity	117,571	9	13,063	1,582
	Within Groups		388,225	47	8,260	
	Total		737,586	57		

Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 4 uji linearitas di atas diketahui nilai *deviation from linearity* variabel Prestasi kerja (Y) terhadap X1 adalah $0,149 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara Y terhadap X1.

TABEL 5
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	271,322	11	24,666	2,433	,017
		Linearity	146,926	1	146,926	14,495	,000
		Deviation from Linearity	124,396	10	12,440	1,227	,300
	Within Groups		466,264	46	10,136		
	Total		737,586	57			

Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5 uji linearitas di atas diketahui nilai *deviation from linearity* variabel Prestasi kerja (Y) terhadap X2 adalah $0,300 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara Y terhadap X2.

5. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghazali (2016: 103) merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau bebas. Model untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10 dan toleransi $> 0,1$.

TABEL 7
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Kerja	,836	1,196
	Pengembangan Karir	,836	1,196

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data Olahan 2022

Tabel 7 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2016: 134) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

TABEL 8
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,198	2,743		,437
	Kompetensi Kerja	,045	,103	,064	,664
	Pengembangan Karir	,007	,089	,011	,942

a. Dependent Variable: RES2

Data Olahan 2022

Berdasarkan pada tabel 8 diatas bahwa dapat disimpulkan nilai signifikansi nya besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016: 19) regresi berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

TABEL 9
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,788	4,392		,050
	Kompetensi Kerja	,641	,165	,454	,000
	Pengembangan Karir	,321	,143	,262	,029

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,454 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompetensi kerja terhadap prestasi kerja. Dan nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,269 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukan kompetensi kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

TABEL 10
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,349	2,902
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi Kerja				

Data Olahan 2022

Pada tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,372 yang termasuk pada kategori moderat. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara kompetensi kerja, dan penembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

9. Uji F

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 171). Dasar pengambilan keputusan yaitu dengana cara bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($sig < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.

TABEL 11
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,254	2	137,127	16,278	,000 ^b
	Residual	463,332	55	8,424		
	Total	737,586	57			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi Kerja						

Data Olahan 2022

Berdasarkan pada tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel rotasi pekerjaan, kompetensi kerja dan penembangan karir dalam menerangkan variabel prestasi kerja menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $16,278 > 2,776$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan antara variabel rotasi pekerjaan, kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

10. Uji T

Menurut Ghozali (2016: 171), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengemabilan keputusan uji T yaitu jika $T < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara varibael bebas terhadap vaeiabel terikat.

TABEL 12
UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,788	4,392		2,001	,050
	Kompetensi Kerja	,641	,165	,454	3,888	,000
	Pengembangan Karir	,321	,143	,262	2,245	,029

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas, diketahui bahwa nilai t hitung yang di peroleh variabel kompetensi kerja memiliki t hitung sebesar 3,888 dan t tabel sebesar 2,000 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,888 > 2,000$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel pengembangan karir memiliki t hitung sebesar 2,245 dan t tabel sebesar 2,000 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,245 > 2,000$) dan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga H_4 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari peneliti yang dilakukan pada variabel kompetensi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada *Credit Union* Kusapa Sanggau, maka dapat diarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pengujian yang telah dilakukan hasil uji F, berdasarkan pengujian tersebut kompetensi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada *Credit Union* Kusapa Sanggau.

2. Dari hasil uji parsial (uji t) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *Credit Union* Kusapa Sanggau.
3. Dari hasil uji parsial (uji t) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *Credit Union* Kusapa Sanggau.

2. Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja pada pada *Credit Union* Kusapa harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator keterampilan, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator keterampilan, lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak buruk pada prestasi kerja karena kurangnya keterampilan dalam bekerja.
2. Pengembangan karir pada pada *Credit Union* Kusapa harus lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator pendidikan dan mutasi kerja, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan rata-rata jawaban responden mengenai indikator pendidikan dan mutasi kerja, lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal seperti ini akan berdampak buruk pada prestasi kerja karena kurangnya orang-orang yang berpendidikan tinggi di *Credit Union* Kusapa dan kurangnya rasa puas terhadap mutasi kerja yang dilakukan.
3. Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan, oleh karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya agar lebih bisa menambahkan faktor lain yang berkaitan dengan rotasi pekerjaan, kompetensi kerja pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ceswirdani., Sjafitri, Henny., & Candra, Yuni. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017* ISSN: 2086-5031.
- Ermianti, Cut. Amanah, Dita. Harahap Dedy Ansari. Tanjung, Fitriani. (2018). Pengaruh Pengemangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tritanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal MBIA Volume 17, Nomor 3*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junaedi, Onggo Pramudito. Widayati, Catur. Ratwidita, Reshi. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volime 3, No.1*.
- Khuzaimah, Siti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekon Vol 4, No.1*
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Nasution, Muhammad Irfa. & Rahayu, Reni. (2020). Pengaruh Pengembangan Krir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering dan Humaniora, e-ISSN 2775-4049*.
- Septiana, E. R. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Farm Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Tarigan, Muhammad Riski Syahputra. Butarbutar, Robby Samuel. (2019). Hasibuan Hendra. Siboro, Jonny Maruli Tua. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Tehadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. United Rope Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Volume 4*.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 466–480.