

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH AGUNG ALAMI BADUNG

Putu Venny Sri Rahayu¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: vennysrirahayu38@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan merupakan ujung tombak dan memegang peranan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, serta tujuan perusahaan akan tercapai apabila sumber daya manusia berkinerja dengan baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi kerja yang baik dan diberikannya kesempatan untuk pengembangan karier oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karier mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan hal ini harus selalu dijaga oleh PT. Anugerah Agung Alami, Badung.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karier

I PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia di alam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting (Tanjung, 2020). Menurut Riyanda (2017:16) menyatakan SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan

menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Aryanty, et al, 2016).

Adapun faktor-faktor yang di prediksi mempengaruhi kinerja

karyawan diantaranya kompetensi. Menurut Wibowo (2016:189), karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hasil penelitian Dwiyanti (2019), Andhika (2021), dan Astawa (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Selain kompetensi motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. (Hasibuan,

2016:142) motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan. Hasil penelitian Sudama (2020), Darmita (2020) dan Suthanaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi dorongan dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan.

Selain kompetensi dan motivasi, pengembangan karir juga diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sriathi (2017), pengembangan karir memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pengembangan keterampilan dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian Rahmawati (2021),

Sarminiasih (2020) dan Dharmoko (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir memungkinkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan dan karir tertinggi dalam perusahaan.

PT. Anugerah Agung Alami merupakan perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga dan pemeliharaan kesehatan diri yang bermarkas di Jakarta dan Surabaya, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada 1949 dengan nama Fa Wings. Pada tahun 1991 menjadi Wings Surya. PT. Anugerah Agung Alami, Badung menghasilkan produk antara lain sabun toilet, bedak dan bar deterjen, pelembut kain dan pembalut untuk market di seluruh Indonesia dan sekitarnya. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan pada PT. Anugerah Agung Alami, Badung dari aspek sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan, kurangnya kompetensi karyawan, kurang baiknya motivasi kerja

karyawan dan tidak tidak optimalnya pemberian pengembangan karier di PT. Anugerah Agung Alami, Badung. Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Agung Alami, Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Agung Alami, Badung?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Anugerah Agung Alami, Badung?

II TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow (1943) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu: Kebutuhan fisik (*physiological needs*), Kebutuhan rasa aman (*safety*

needs), Kebutuhan sosial (*social needs*), Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Kompetensi

Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi menurut Mangkunegara (2015 : 39) yaitu: Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan, Pemahaman yaitu kedalaman pengetahuan, Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan *Traits*.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal Mangkunegara (2017:61). Indikator motivasi menurut Veithzal dan Basri (2016) yaitu, Kebutuhan akan prestasi (*need achievement*), Kebutuhan akan afiliasi (*need affiliation*) dan Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Pengembangan Karir

Menurut Ananda (2018), pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir

pribadinya. Menurut Rivai dan Sagala (2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir menurut Siagian (2016 :207) yaitu, Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian atasan langsung, Informasi peluang promosi, Minat untuk dipromosikan dan Tingkat kepuasan.

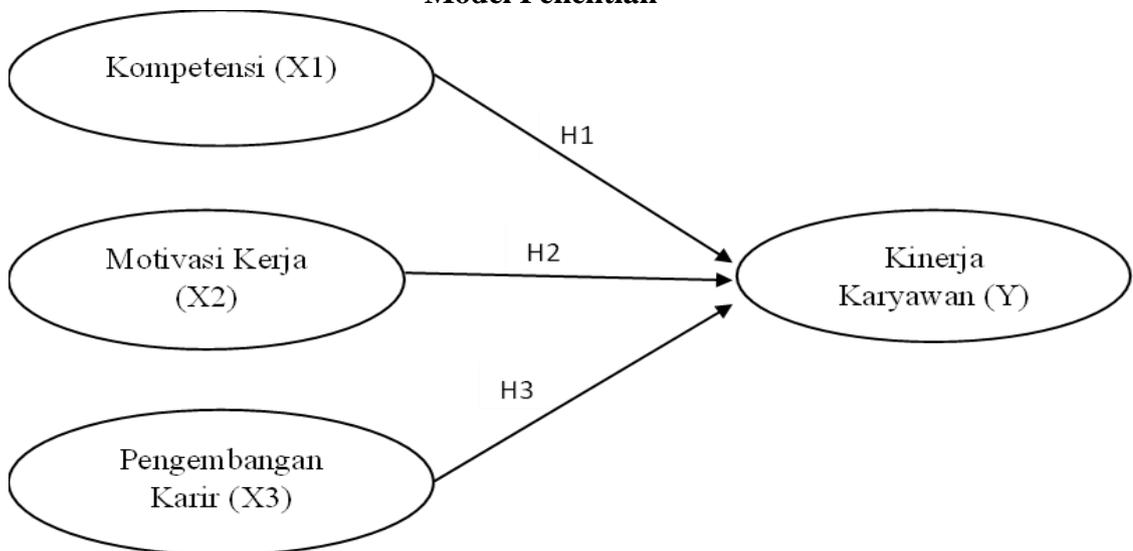
Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah bagaimana seseorang

yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

III KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:189), karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi sumbangan kinerja yang diberikan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2021) juga menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Setiono dan Putra (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila kompetensi dan komitmen organisasional ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudama (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ini dilihat dari gaji yang diberikan perusahaan, tunjangan, penghargaan, tantangan dan tugas yang diberikan. Motivasi

yang paling dirasakan oleh karyawan yang berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suatana (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat motivasi kerja yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anggraini (2016) mendefinisikan pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer ataupun pihak lain. Dengan meningkatkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman karyawan, maka

produktifitas karyawan dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Sahadewa (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan karir atau jenjang karir yang jelas untuk menambah semangat kerja karyawan untuk mendapatkan jenjang karir yang maksimal sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarminingsih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pengembangan karir karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dharmoko (2020) juga menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alam

IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Agung Alami yang terletak di Jalan Bukit Tinggi No. 20, Kapal, Kelurahan Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Objek Penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT. Anugerah Agung Alami. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Anugerah Agung Alami yang berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam

penelitian ini berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 50 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya wawancara observasi dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.613	1.417		1.844	0.072
Kompetensi (X ₁)	0.474	0.157	0.389	3.014	0.004
Motivasi Kerja (X ₂)	0.360	0.173	0.234	2.075	0.044
Pengembangan Karir (X ₃)	0.260	0.126	0.294	2.061	0.045
R					0,781
R Square					0,610
Adjusted R Square					0,585
F-hitung					23,997
Sig.					0,000

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 1 maka dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2.613 +$

$0,474X_1 + 0,360X_2 + 0,260X_3$.
Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$b_1 = 0,474$ artinya jika Kompetensi (X_1) ditingkatkan, dengan asumsi Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) tidak berubah maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,360$ artinya jika Motivasi Kerja (X_2) ditingkatkan, dengan asumsi Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_3) tidak

berubah maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,260$ artinya jika Pengembangan Karir (X_3) ditingkatkan, dengan asumsi Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berubah maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.585. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji t (t-test)

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel kompetensi menunjukkan arah positif sebesar 0,474 dengan signifikansi t 0,004 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,360 dengan signifikansi t 0,044 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini

berarti variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami).

Berdasarkan Tabel 1 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel pengembangan karir menunjukkan arah positif sebesar 0,260 dengan signifikansi t 0,045 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Anugrah Agung Alami.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung, meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di

PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Menurut Wibowo (2016:189), karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Sehingga dapat disimpulkan apabila karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Dwiyantri (2019), Yoga (2021), Setiono (2020) dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung, meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan.

Sehingga apabila karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung memiliki motivasi kerja yang baik maka akan menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal dan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sudama (2020), Suastana (2021) dan Dewi (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung, meningkatnya pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Menurut Rivai dan Sagala (2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Apabila karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung diberikan kesempatan mengembangkan karirnya di perusahaan yang meliputi pengembangan diri, pendidikan, pelatihan dan pengalaman karyawan maka akan berdampak positif bagi organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sahadewa (2021), Sarminingsih (2020) dan Dharmoko (2020) yang

menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

Simpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Hal ini berarti bahwa jika kompetensi karyawan yang ada semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja yang ada semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Agung Alami, Badung. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir yang ada

semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

1. Untuk meningkatkan kompetensi maka disarankan untuk karyawan PT. Anugrah Agung Alami, Badung, hendaknya mampu memiliki inisiatif terhadap suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dan memiliki pengetahuan didalam pekerjaan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan Motivasi kerja maka disarankan untuk karyawan PT. Anugrah Agung Alami, Badung hendaknya bertanggungjawab atas kedudukan yang dijalani dan selalu berusaha keras untuk mendapatkan promosi jabatan.
3. Untuk meningkatkan Pengembangan karir karyawan maka disarankan hendaknya PT. Anugrah Agung Alami, Badung dapat memperlakukan karyawan yang adil dalam berkarir.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A.A. A Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, N. K. T., & Darmita, M. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali (Studi Pada Ayung Resort Ubud, Bali). *Journal Research of Management (JARMA)*, 1(2), 106-118.
- Dharmoko, R. J., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1(3), 208-221.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Rijal, A. F. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 49-58.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 10-20.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).1-9
- Sarminingsih, N. N., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinarartha Bali Money Changer Di Kabupaten Badung. *Emas*, 1(1), 113-121.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiono, A. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pots Di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Badung Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 2(01), 15-15.
- Suastana, I. G., & Suthanaya, I. P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan

- Provinsi Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 168-177.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(1), 79-89.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edited by Setiyawami. Ke-15.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240*.
- Yoga, I. N. Y. C., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Made Bali Sempidi, Mengwi, Badung. *EMAS*, 2(4), 83-91.