

**PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA DAN JENJANG KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MR. DIY
PALEMBANG INDAH MALL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :
ADE NOVIANI
NPM : 19.01.11.00.92**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADE NOVIANI
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0092
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA
DAN JENJANG KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MR. DIY
PALEMBANG INDAH MALL

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 12-4-2023 **Pembimbing I** : Amrillah Azrin, SE.,MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 12-4-2023 **Pembimbing II** : Syahyuni, SE,MM
NIDN. 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 13-4-2023



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 13-4-2023

Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

189 / PS / DFE / 23

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

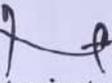
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ADE NOVIANI
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.0092
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA
DAN JENJANG KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MR.DIY
PALEMBANG INDAH MALL

Penguji Skripsi :

Tanggal 12-4-2023 **Ketua Penguji** :  Amrillah Azrin, SE.,MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 12-4-2023 **Penguji I** :  Syahyuni, SE,MM
NIDN. 0226106101

Tanggal 13-4-2023 **Penguji II** :  Kartawinata, SE.M.Si
NIDN. 0214125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 13-4-2023

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal 13-4-2023



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Sujud syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu dan berkat Doa kedua orang tuaku, Saya bisa menjadi hamba dan anakmu yang berpikir dan berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku dan masa depan orang tuaku dalam meraih cita-citaku.

Persembahan:

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku yang kusayangi**
- ❖ Saudara-saudaraku dan keluargaku**
- ❖ Almamaterku**
- ❖ Dosen Pembimbing**
- ❖ calon imam yang baik**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADE NOVIANI
NPM : 1901110092
Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 10 Maret 2023


ADE NOVIANI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Kompetensi	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	10
2.1.3 Pengertian Etos Kerja	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja	13
2.1.5 Pengertian Jenjang Kerja.....	15
2.1.6 Dimensi dan Indikator Jenjang Kerja	17
2.1.7 Pengertian Kinerja	18
2.1.8 Dimensi dan Indikator Kinerja	18
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	20
2.3 Kerangka Berpikir	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26
3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.1 Sumber Data.....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	29

3.3.3	Teknik Sampling	29
3.4	Rancangan Penelitian.....	29
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	30
3.5.1	Variabel Penelitian.....	30
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	31
3.6	Intrumen Penelitian.....	34
3.7	Uji Instrument.....	35
3.7.1	Uji Validitas	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8	Teknik Analisis Data	36
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	36
3.8.2	Uji Normalitas	36
3.8.3	Uji Multikolinieritas	37
3.8.4	Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.8.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.9	Regresi Linier Berganda	38
3.10	Uji Hipotesis.....	39
3.10.1	Uji F (Uji Simultan).....	39
3.10.2	Uji t (Parsial)	40
3.11	Sistematika Penulis	40.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Singkat MR. D.I.Y	43
4.1.2	Visi Dan Misi MR. D.I.Y.....	44
4.1.3	Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	44
4.1.4	Gambaran Umum Responden	50
4.1.5	Hasil Uji Instrumen.....	50
4.1.6	Hasil Uji Analisis Data	55
4.2	Pembahasan.....	64
4.2.1	Analisis Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Jenjang Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan MR. DIY Palembang Indah Mall.....	64
4.2.2	Analisis Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Jenjang Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan MR. DIY Palembang Indah Mall	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan MR.DIY Cabang Palembang	5
Tabel 2.2 Penelitian Lain yang Relevan	21
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	32
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Jumlah Responden.....	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Jenjang Kerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.12 Hasil Uji F atau Simultan.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji t atau Parsial.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MR. D.I.Y Palembang Indah Mall (PIM)	46

ABSTRAK

ADE NOVIANI, Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Jenjang Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MR.DIY Palembang Indah Mall. (Di bawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE. MM dan Ibu Syahyuni, SE, M.M).

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh , Pengaruh Kompetensi(X_1), Etos Kerja(X_2) dan Jenjang Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan MR.DIY Palembang Indah Mall(Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesione. Uji instrumen yang di gunakan yaitu uji validitas dan uji reabilita. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan signifikan 5% atau 0.05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Secara simultan f(Uji f) dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 19,902 dengan sig F 0,000. Dengan F_{hitung} sebesar 1,902 > 0,000 maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya kompetensi (X_1), etos kerja (X_2) dan jenjang kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Aplikasi penelitian ini dimasa yang akan datang disarankan agar MR.DIY Palembang Indah Mall lebih memperhatikan mengenai kompetensi yang di tanggung oleh karyawan serta lebih meningkatkan Etos Kerja dan Jenjang Kerja agar kinerja karyawan meningkat dan karyawan akan lebih loyalitas terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Kompetensi, Etos Kerja dan Jenjang Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ADE NOVIANI, The Influence of Competence, Work Ethic and Work Level on the Performance of MR.DIY Palembang Indah Mall Employees. (Under the Guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE. MM and Mrs. Syahyuni, SE, M.M).

This study uses the Quantitative Method to be carried out with the aim of knowing how much influence, Competence (X1), Work Ethics (X2) and Work Level (X3) have on Employee Performance MR.DIY Palembang Indah Mall (Y). The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this study is by using observation and questionnaires. The instrument test used is the validity test and reliability test. The analysis used is multiple linear regression and hypothesis testing (f test and t test) with a significance of 5% or 0.05 using SPSS 22.0.

Simultaneously f(f test) can be seen in Fcount of 19.902 with sig F 0.000. With Fcount of 1.902 > 0.000, it is concluded that H0 is rejected. This means that competence (X1), work ethic (X2) and work level (X3) jointly affect employee performance (Y).

The application of this research in the future is suggested that MR.DIY Palembang Indah Mall pays more attention to the competencies that are borne by employees and further improves the Work Ethic and Work Level so that employee performance increases and employees will be more loyal to the company.

Keywords: Competence, Work Ethic and Work Level on Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

ADE NOVIANI Lahir di Kota Palembang Pada Tanggal 03 November 1997, merupakan anak ketiga dari dua bersaudara pasangan dari bapak Arbadi dan Ibu Rusnawati.

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2009 di Sd Negeri 220, Sekolah Menengah Pertama di SMP YWKA pada tahun 2012. dan lalu menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMK P YPT Pada tahun 2015. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

ADE NOVIANI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi penting untuk memperhatikan keterlibatan dan keterkaitan antara faktor-faktor produksi. Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau pegawai. Dengan demikian pegawai merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pegawai yang dipekerjakan untuk mendukung pengembangan perusahaan, dengan konsekuensi perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif dari segi produksinya terhadap para pesaing.

Keadaan tersebut hanya dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif yang selalu bersemangat dan loyal.

Perusahaan-perusahaan yang mencari keunggulan bersaing melalui para karyawan harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh karyawan. Secara tradisional, sistem penilaian kinerja formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu tugas administrasi yang dilakukan oleh para manajer, dan merupakan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia (SDM). Para manajer memandang penilaian kerja sebagai ritual tahunan. Mereka cepat mengisi formulir dan menggunakannya untuk menggolongkan seluruh informasi negatif yang mereka telah kumpulkan tentang seorang karyawan jika dibandingkan tahun sebelumnya.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi sebagai kemampuan menyelenggarakan berbagai tugas pekerjaan berlandaskan pada pengetahuan dan skill yang baik dengan dukungan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2016:36) Kompetensi yaitu perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut K.Bertens (2014:282) Etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara

berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Sule dan Priansa (2018:243) Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Menurut Rahmi Widyanti (2021:68) Jenjang kerja merupakan pergerakan yang logis antar jabatan menuju suatu posisi target. Atau dapat dikatakan jenjang kerja merupakan suatu jalan untuk mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai oleh karyawan dengan melalui tingkat kerja, pengembangan individu, pengalaman kerja dan promosi.

MR.DIY membuka toko pertamanya di Jalan Tuanku Abdul Rahman pada Juli 2005 dan sekarang telah berkembang menjadi toko perlengkapan rumah terbesar di Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, Indonesia, Filipina, dan Cambodia. Sebagian besar toko MR.DIY memiliki luas sekitar dengan total 1000 meter persegi, memberikan pengalaman berbelanja keluarga yang nyaman dan berbeda. MR.DIY melayani lebih dari 188 juta pelanggan setiap tahun di seluruh toko di Asia. Semua toko MR.DIY dikelola secara langsung dan bekerja sama dengan ritel besar dan pemilik mal. MR.DIY juga bekerja sama dengan Aeon, ITC Group, Pakuwon, Lippo Group, Ramayana, dan Citimall. MR.DIY memiliki sepuluh kategori - Perkakas, Alat Rumah Tangga, Listrik, Perabotan, Aksesori

Mobil, Alat Tulis & Olahraga, Mainan, Hadiah, Komputer & Aksesori HP, dan Perhiasan & Kosmetik - di setiap toko, MR.DIY menawarkan beragam pilihan lebih dari 18,000 jenis produk dengan beberapa harga termurah di pasaran. Dengan lebih dari 5.000 karyawan, MR.D.I.Y. siap untuk melayani lebih dari 188 juta konsumen setiap tahunnya di seluruh toko MR.D.I.Y. yang dikelola secara langsung oleh perusahaan MR.D.I.Y. Salah satu cabang di Indonesia yaitu terletak di kota Palembang.

MR. D.I.Y Palembang Indah Mall sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan-karyawannya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan, dengan tujuan agar para karyawan bisa lebih professional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. berkaitan dengan kompetensi, diantaranya masih ada karyawan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan professional atau walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan karena mengandalkan pengalaman kerja.

Etos kerja karyawan M.R D.I.Y Palembang Indah Mall dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Karyawan yang menunjukkan etos kerja terbaik pada umumnya memiliki disiplin kerja dimana memiliki kemampuan serta kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku.. Tingkat disiplin

karyawan M.R D.I.Y Palembang Indah Mall yang rendah dimana karyawan tidak begitu mengindahkan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan.

Tabel 1.1

Daftar Hadir Karyawan M.R D.I.Y Cabang Palembang

Keterangan	Bulan			Total
	September 2022	Oktober 2022	November 2022	
Tidak Masuk	6	8	5	34
Masuk Telat	3	7	9	10
Pulang Awal	5	4	5	9

Sumber: data yang diolah (2022).

Dari tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa yang terjadi adalah masalah kedisiplinan. Hal itu dapat dilihat dari karyawan yang tidak masuk kerja bahkan sering telat masuk kerja ditambah lagi ada karyawan yang lebih cepat pulang sebelum jam kerja selesai. Hal ini pasti berdampak pada kinerja dari karyawan.

Jenjang kerja bagi karyawan merupakan suatu keharusan sekaligus hak mereka sebagai karyawan, karena dengan adanya jenjang kerja akan memberikan efek positif bagi karyawan, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Akan tetapi yang terjadi pada saat dilapangan ditemukan system politisasi dalam pengangkatan jabatan struktural, maka dalam proses promosi kurang mendasarkan pada kompetensi nyata para

calon yang akan diangkat sehingga ditemukan karyawan yang kurang kompeten dibidangnya.

Berdasarkan uraian diatas, tertarik meneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Jenjang Kerja Terhadap Kinerja Karyawan M.R D.I.Y Palembang Indah Mall”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka meneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kompetensi, etos kerja dan jenjang kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh jenjang kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh kompetensi, etos kerja dan jenjang kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang

- 2) Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang
- 3) Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang
- 4) Pengaruh jenjang kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan M.R D.I.Y Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi, etos kerja, jenjang kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan kompetensi, etos kerja, jenjang kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darodjat, A. T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika aditama
- Dodi, dkk. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun N*
- Ginting. D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Hutapea Parulian dan Nuraianna Thoha. 2019. *Kompensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penarapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.penerbit : BPEE, hal. 131
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada, hal. 182
- K.Bertens dalam buku Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pranitasari, D., Rozaq, A., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2019). *Pengaruh Kerja Tim Dan Pengemba[ngan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, hal 253-266
- Prinsa, Donni. Juni. (2018). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*, Bandung: Firsada, Muhammad Agung.
- Rahmi Widyanti, M.Si. *Manajemen Karier: Teori, Konsep dan Praktik*. (Cet. VII : Bandung , Media Sains Indonesia 2021), hal. 68
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: Refika Aditama

Tan dalam Paputungan, Faradista R.2013. Motivasi Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA. Vol 1, No.4

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, hal. 271