

## POTRET PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TEAM LEADER PEMBUKAAN REKENING ONLINE PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK DI KABUPATEN TANGERANG

Yosandra Tan Wijaya<sup>1</sup>, Abdul Azis<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

yosandra.tan@gmail.com, dosen02241@unpam.ac.id

---

### Article Info

---

**Keywords:**

*Career Development, Motivation, Employee Performance*

---

**JM Classification:**

Accessible

**DOI:**

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.75>

---

### Abstract

This study aims to determine the potrait of career development and motivation on the performance of Team Leaders in Online Account Opening at PT Bank Central Asia Tbk in Tangerang. This research employs a quantitative method. The population in this study consisted of all Team Leaders of online account opening, with a sample of 74 respondents. The data analysis techniques used were simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that career development has a significant effect on employee performance, with the simple linear regression equation  $Y = 10.472 + 0.795X_1$ . The correlation coefficient value between career development and performance is 0.767, indicating a strong relationship, with a coefficient of determination (R Square) of 0.589. Hypothesis testing indicates that  $t_{count} > t_{table}$  ( $10.152 > 1.99346$ ), so  $H_{01}$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Motivation also significantly influences performance with the simple linear regression equation  $Y = 7.702 + 0.823X_2$ . The correlation coefficient value is 0.800 with an R Square of 0.640. The  $t_{count} = 11.304 > 1.99346$ , meaning  $H_{02}$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Simultaneously, career development and motivation significantly affect performance with the multiple linear regression equation  $Y = 3.855 + 0.403X_1 + 0.528X_2$ . The correlation coefficient value of 0.862 indicates a very strong relationship, with an R Square of 0.700 or 70%. The F-test shows that  $F_{count} > F_{table}$  ( $86.313 > 3.126$ ), thus  $H_{03}$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Therefore, it can be concluded that career development and motivation have a positive and significant effect on the performance of Team Leaders in Online Account Opening at PT Bank Central Asia Tbk in Tangerang.

---

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi karena berperan sebagai penggerak utama aktivitas operasional. Tidak seperti aset lain, SDM memiliki aspek pikiran, perasaan, kebutuhan, dan motivasi yang kompleks sehingga keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan memotivasinya. Permasalahan yang sering muncul antara lain kesempatan pengembangan karir yang tidak merata, rendahnya penghargaan atas prestasi, serta motivasi yang kurang konsisten. PT Bank Central Asia Tbk (BCA) sebagai institusi keuangan besar di Indonesia sangat bergantung pada SDM berkualitas untuk menjaga kelancaran operasionalnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Team Leader pembukaan rekening online di BCA Tangerang, guna mendukung produktivitas dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

**Tabel 1.1.**  
**Pra Survei Pengembangan Karir Team Leader Pembukaan Rekening Online**  
**PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang**

No	Pernyataan	Responden			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan kesempatan karir yang sama bagi semua karyawan.	5	25%	15	75%
2	Karyawan dengan prestasi kerja tinggi mendapatkan peluang promosi yang lebih besar.	8	40%	12	60%
3	Perusahaan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam promosi jabatan.	18	90%	2	10%
4	Saya mendapat pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan kerja saya.	9	45%	11	55%
5	Kesetiaan pada organisasi menjadi salah satu pertimbangan perusahaan untuk promosi karyawan.	10	50%	10	50%

*Sumber : Team Leader Pembukaan Rekening Online PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang*

Untuk mengetahui pelaksanaan program pengembangan karir pada layanan pembukaan rekening online, penulis melakukan pra survei kepada 20 team leader Pembukaan Rekening Online PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang terkait pengembangan karir. Pada pernyataan pertama mengenai kesempatan karir bagi semua karyawan, sebanyak 75% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 25% yang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kesempatan karir belum merata. Selanjutnya, terkait peluang promosi bagi karyawan berprestasi, sebanyak 60% responden menyatakan tidak setuju dan hanya 40% yang setuju. Temuan ini menandakan adanya persepsi bahwa prestasi kerja belum menjadi

pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan yang berpotensi menurunkan semangat kompetitif yang sehat di antara karyawan.

Secara garis besar, hasil pra survei ini mencerminkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan transparansi, keadilan, dan efektivitas sistem pengembangan karir di lingkungan kerja Team Leader Pembukaan Rekening Online PT Bank Central Asia Tbk di wilayah Tangerang. Hal ini menjadi dasar penting bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2.**  
**Pra Survei Motivasi Team Leader Pembukaan Rekening Online**  
**PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang**

No	Pernyataan	Responden			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Atasan memberikan saya apresiasi atas kinerja yang saya berikan	7	35%	13	65%
2	Atasan memastikan suasana kerja berjalan kondusif	11	55%	9	45%
3	Atasan memastikan beban kerja yang diberikan sebanding dengan jam kerja yang ditetapkan	12	60%	8	40%
4	Atasan memberikan saya penghargaan ketika saya berprestasi prestasi	9	45%	11	55%

*Sumber : Team Leader Pembukaan Rekening Online PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang*

Peneliti juga melakukan Pra Survei untuk mengetahui gambaran awal mengenai motivasi karyawan. Hasil pra survei di atas menunjukkan bahwa terdapat pernyataan motivasi karyawan yang belum tercapai secara maksimal. Pada pernyataan pertama mengenai apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, hanya 7 dari 20 responden yang merasa mendapat apresiasi, sedangkan mayoritas 65% menyatakan tidak setuju bahwa mereka memperoleh bentuk penghargaan dari perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan terhadap hasil kerja belum dirasakan secara merata.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi karyawan menjadi lebih produktif, lebih kreatif, lebih gigih bahkan lebih bahagia dalam proses mencapai tujuan hidup maupun perusahaan. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber seperti tujuan pribadi, pengembangan diri, pengakuan, tantangan dan kisah inspirasi. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi.

**Tabel 1.3.**  
**Key Performance Indicator Team Leader Pembukaan Rekening Online**  
**PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang tahun 2022-2024**

No	Key Performance Indicator (KPI)	Target	Pencapaian		
			2022	2023	2024
1	Kehadiran	98%	96%	97%	95%
2	Kedisiplinan	100%	97%	98%	98%
3	Kuantitas Rekening	100%	100%	100%	98%
4	Kualitas Rekening	95%	95%	95%	95%
5	Pencapaian Tim	95%	94%	95%	93%

Sumber : Team Leader Pembukaan Rekening Online PT Bank Central Asia Tbk. di Tangerang

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap *Key Performance Indicator* (KPI) selama tiga tahun terakhir (2022-2024) untuk melihat capaian kinerja secara objektif dan mengkaji keterkaitannya dengan pengembangan karir dan motivasi. Terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu kehadiran, kedisiplinan, kuantitas rekening, kualitas rekening dan pencapaian tim.

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa kinerja Team Leader pembukaan rekening online pada PT. Bank Central Asia Tbk. di Tangerang tahun 2022 sampai 2024 belum mencapai target secara maksimal. Target kehadiran ditetapkan sebesar 98% Dalam tiga tahun terakhir, capaian kehadiran adalah 96% pada 2022, 97% pada 2023, dan sedikit menurun menjadi 95% pada tahun 2024. Meskipun mendekati target, tren penurunan ini perlu menjadi perhatian karena kehadiran merupakan cerminan dari motivasi dan tanggung jawab kerja.

Secara garis besar, data KPI ini menunjukkan bahwa kinerja *team leader* tergolong stabil dan mendekati target yang ditetapkan, tetapi terdapat indikasi penurunan dalam beberapa aspek yang ditetapkan seperti kehadiran dan pencapaian tim. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, penting untuk menggali lebih dalam bagaimana dukungan perusahaan terhadap kinerja secara berkelanjutan.

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada layanan pembukaan rekening online PT Bank Central Asia Tbk di Kabupaten Tangerang, berlokasi di Wisma BCA Foresta, Pagedangan, Banten, dengan waktu penelitian dimulai sejak Oktober 2024 hingga penelitian selesai. Populasi penelitian adalah seluruh Team Leader layanan pembukaan rekening online berjumlah 74 orang. Menurut

Sugiyono (2017:81) “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:118) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuesioner berbasis skala Likert, serta data sekunder perusahaan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji korelasi, serta uji determinasi. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.4.**  
**Hasil Uji T Parsial Variabel Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,472	3,250		3,223	0,002
	Pengembangan Karir (X1)	0,795	0,078	0,767	10,152	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel, nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar 10,152 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan membandingkan t hitung (10,152) terhadap t tabel (1,99346), diperoleh hasil bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $10,152 > 1,99346$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji T Parsial Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,702	3,163		2,435	0,017
	Motivasi	0,823	0,073	0,800	11,304	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel, nilai t hitung motivasi sebesar 11,304 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan membandingkan t hitung (11,304) terhadap t tabel (1,99346), diperoleh hasil bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $11,304 > 1,99346$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Simultan F Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1829,074	2	914,537	86,313	.000 <sup>b</sup>
	Residual	752,291	71	10,596		
	Total	2581,365	73			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ): Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel di atas, nilai F hitung sebesar 86,313 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan membandingkan F hitung (86,313) terhadap F tabel (3,126), diperoleh hasil bahwa  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $86,313 > 3,126$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai

signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Team Leader pembukaan rekening online pada PT Bank Central Asia TBK di Kabupaten Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai thitung sebesar  $10,152 > t_{tabel} 1,99346$ , serta nilai p value atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi sebesar  $0,795$  menandakan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji korelasi menunjukkan hubungan yang kuat sebesar  $0,842$ , dengan kontribusi sebesar  $58,9\%$  terhadap variabel kinerja. Ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir seperti penyusunan jalur karir, pelatihan, pertimbangan prestasi kerja, dan loyalitas memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja Team Leader. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Team Leader pembukaan rekening online pada PT Bank Central Asia TBK di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hal tersebut maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai thitung sebesar  $11,304 > t_{tabel} 1,99346$ , dengan p value atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta koefisien regresi sebesar  $0,823$ . Korelasi antara motivasi dan kinerja tergolong sangat kuat sebesar  $0,842$ , dan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar  $64\%$ . Ini berarti bahwa aspek-aspek motivasi seperti kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara nyata mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sehingga, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Team Leader pembukaan rekening online pada PT Bank Central Asia TBK di Kabupaten Tangerang. Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Secara simultan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai Fhitung

sebesar  $86,313 > F_{tabel} 3,126$ , dan  $p \text{ value}$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien regresi berganda masing-masing sebesar 0,403 untuk pengembangan karir dan 0,528 untuk motivasi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,842 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,700, artinya kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 70% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh dari itu, semakin baik pengembangan karir dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Team Leader pembukaan rekening online pada PT Bank Central Asia TBK di Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aditama, D. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duli, P. (2019). *Statistik untuk Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Andi.
- Fauzi, A., & Nugroho, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: CV Global Aksara Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Manajemen Modern*. Yogyakarta: Pustaka Aswaja.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukri, S., & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal STIT Palapa Nusantara*, 4(1), 67-77.

- Azis, A., & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*(3), 481-493.
- Ariesna, L. B. K., & Abdul Azis, S. E. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan starbucks coffee area cabang bumi serpong damai. *Jurnal elastisitas*, 1(2), 22-37.
- Ramadhan, S. A., & Azis, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA LENTERA INDONESIA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1146-1155.
- Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17-24.
- Sukri, S., & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *MANAZHIM*, 4(1), 66-77.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783-798.
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Wisc Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1-9.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.