



Hubungan Persepsi Pengembangan Karier Dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia

Henny Pratiwi¹, Calvin Sinaga^{2*}, Muhammad Ilham Riyadh³

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Indonesia

²Politeknik Bisnis Indonesia, Indonesia

³Fakultas Pertanian, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: kal.sinaga@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan di 3 bidang yaitu bagian administrasi pendidikan bagian administrasi pemasaran dan administrasi penempatan kerja yang berjumlah 55 orang. Sampel penelitian menggunakan sistem sampel jenuh dimana jumlah populasi secara keseluruhan digunakan sebagai sampel pada penelitian. Penelitian ini menggunakan satu skala yaitu skala persepsi pengembangan karier. Sedangkan skala kinerja karyawan metode dokumentasi yang diambil di bagian HRD PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia. Pada skala persepsi pengembangan karier terdiri dari 4 aspek yaitu tanggung jawab, status jabatan, wewenang, dan kompensasi skala kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran kerja dan ketepatan waktu kerja. Pengumpulan data menggunakan satu buah skala psikologi yaitu Skala Persepsi Pengembangan Karier (40 item dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,3) dan keseluruhan item dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,916). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} 0,778 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif persepsi pengembangan karier maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia. Persepsi pengembangan karier memberikan sumbangan efektif sebesar 60,6% pada kinerja karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia dan sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Persepsi Pengembangan Karier, Kinerja karyawan, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, Karir.

Abstract– This study aims to determine the relationship between perceptions of career development and the performance of . Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia employees. The population of this study were employees in 3 fields, namely the education administration section, the marketing administration section and the work placement administration, totaling 55 people. The research sample uses a saturated sample system where the total population is used as a sample in the study. This study uses one scale, namely the career development perception scale. While the employee performance scale of the documentation method was taken in the HRD section of the . Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia. On the career development perception scale consists of 4 aspects, namely responsibility, position status, authority, and compensation and employee performance scale is work quantity, work quality, work attendance and work timeliness. Data collection uses one psychological scale, namely the Career Development Perception Scale (40 items were declared valid with a value of r count $> r$ table (0.3) and all items were declared reliable with a Cronbach alpha value of 0.916). The results of this study showed a correlation coefficient r_{xy} 0.778 with $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These results indicate that the hypothesis put forward by researchers is that there is a positive relationship between perceptions of career development and the performance of . Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia employees. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the more positive the perception of career development, the better the performance of the . Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia employees. Perceptions of career development make an effective contribution of 60.6% to the performance of . Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia and 39.4% are influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Perception of Career Development, Employee Performance, Quality of Work, Responsibilities, Career.

I. PENDAHULUAN

Lembaga didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stake holder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan lembaga adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat. [1] Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian lembaga. Lembaga yang bergerak di bidang apapun tsalah satunya lembaga jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para stake holder.

Agar lembaga mampu memberikan kesejahteraan bagi para stake holder maka lembaga harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan. Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Hal yang paling utama dan yang paling penting adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan [2]. Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang



dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah disyaratkan, sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan [3].

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan [4]. Colquitt mengatakan kinerja (performance) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi [5]. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (task performance), kedua perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau job performance, menurut Ivancevich [5].

Pengembangan Karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karier yang jelas dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya [6]. Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa, para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan situasi kehidupannya. Tetapi, sebagian besar manajemen telah gagal untuk mengenali kebutuhan ini dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan [7].

Untuk itu dengan adanya perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan akan dapat meraih jenjang tertentu. Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan [8]. Oleh karena itu, lembaga perlu mengelola

karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja karyawan.

Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.. [9] mengatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [10]. Menurut Robbins [9] kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi, dan kesempatan atau opportunity. Ivancevich [11]. mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Armstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi [11] Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Armstrong menambahkan, sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. [5] Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karier. Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik [12]. Handoko juga mengatakan [13] bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan. Sementara itu menurut Mondy [12] pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas un-



mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karier yang direncanakan.

Hubungan Persepsi Pengembangan Karier dan Kinerja

Persepsi (*perception*) diartikan sebagai proses mengatur dan mengartikan informasi sensoris untuk memberikan makna [5]. Sedangkan menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan dan sebagainya.

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karier adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Dimana pengembangan karier akan mendukung kinerja karyawan. Pengembangan karier berkaitan dengan penyusunan jalur karier yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai dalam struktur organisasi, Sutjipto [14].

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional [15]. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu Persepsi Pengembangan Karier (variabel X) dengan Kinerja (variabel Y). Dalam penelitian ini populasi yang akan dikenai generalisasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia yang berjumlah 55 orang karyawan yang ada di bagian administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, serta administrasi penempatan kerja. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia yang berjumlah 55 orang karyawan pada administrasi pendidikan, administrasi pemasaran, administrasi penempatan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode skala, metode wawancara dan metode dokumentasi. Metode skala disini maksudnya adalah kuesioner atau angket yang dibuat untuk disebar kepada responden. Kuesioner yang dibuat terlebih dahulu dilakukan uji kualitas seperti validitas dan reliabilitas. Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji coba skala persepsi pengembangan karier yang berjumlah 40 butir pernyataan, diketahui bahwa seluruh pernyataan yang

telah dibuat dinyatakan valid dimana koefisien korelasi daya beda aitem $> 0,300$. Butir pernyataan yang valid memiliki koefisien yang bergerak dari r_{xy} 0,309 sampai r_{xy} 0,613. Tabel dibawah akan memperlihatkan distribusi sebaran skala persepsi pengembangan karier sesudah uji coba.

Tabel 1. Perhitungan Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi Pengembangan Karier	0,916	Reliabel

Kemudian reliabilitas skala persepsi pengembangan karier dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal [15]. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar r_{xy} 0,916 maka skala persepsi pengembangan karier dinyatakan reliabilitas.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian telah menyebar secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Sebagai kriterianya apabila $P > 0.05$ maka sebarannya dinyatakan normal. Sebaliknya apabila $P < 0.05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal [15]. Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Rerata	K-S	SD	Sig	Keterangan
Persepsi Pengembangan Karier	129,38	0,683	11,806	0,740	Normal
Kinerja	3,25	1,121	0,530	0,162	Normal

Dimana:

- a. Rerata= Nilai Rata-Rata
- b. K-S= Koefisien Kolmogorov dan Smirnov
- c. SD= Standar Deviasi
- d. Sig= Signifikansi

Uji linearitas dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah persepsi pengembangan karier berhubungan dengan kinerja karyawan dan hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat linearitas, yaitu meningkat atau menurunnya nilai sumbu Y (kinerja karyawan) dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (persepsi pengembangan karier).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak di analisis secara korelasi. Sebagai kriteria apabila P Linier < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan linear ([16]. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (persepsi pengembangan karier) mempunyai



hubungan linear terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas Hubungan Korelasional

F	P	Keterangan
73.742	0.000	Linear

Keterangan

- a. X= Persepsi Pengembangan Karier
- b. Y= Kinerja Karyawan
- c. F Beda= Koefisien Linearitas
- d. P Beda= Proporsi Peluang Ralat

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0.730$ dengan $P = 0.000 < 0.010$. Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karier maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karier maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) adalah $r^2 = 0.606$. Ini menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karier membentuk kinerja sebesar 60.6 % sedangkan sisanya ada di faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan Analisis *r Product Moment*.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan (r^2)

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE %
X-Y	0.778	0.606	60.6 %

Keterangan

- a. X= Persepsi Pengembangan Karier
- b. Y= Kinerja Karyawan
- c. r_{xy} = Koefisien Hubungan antara X dan Y
- d. r^2 = Koefisien Determinan X dan Y
- e. BE%= Bobot sumbangan efektif X dan Y dalam persen

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi pengembangan karier dan kinerja maka perlu dibandingkan antara mean/ nilai rata-rata empirik dengan mean/ nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD. Bilangan SD untuk variabel persepsi pengembangan karier adalah sebesar 11.806. Untuk variabel persepsi pengembangan karier, dari besarnya bilangan SD tersebut, maka apabila mean/ nilai rata-rata hipotetik < mean/ nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 11.806, maka dinyatakan bahwa persepsi pengembangan karier tergolong tinggi/ positif dan apabila mean/ nilai rata-rata hipotetik > mean/ nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan 11.806, maka dinyatakan bahwa persepsi pengembangan karier tergolong rendah. Apabila mean/ nilai rata-rata empirik dengan mean hipotetik tidak berselisih melebihi 11.806, maka persepsi pengembangan karier dinyatakan sedang

Selanjutnya untuk variabel kinerja, PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia memiliki kebijakan yang ditetapkan oleh direktur PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia, nilai kinerja yang baik atau tinggi adalah, apabila memiliki nilai rata-rata pada kinerja karyawan adalah ≥ 3.0 . Hasil rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia pada tahun 2017 adalah 3.25, yang berarti kinerja karyawan PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia baik atau tinggi.

Gambaran selengkapannya mengenai perbandingan mean/ nilai rata-rata hipotetik dengan mean/ nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Persepsi Pengembangan Karier	11.806	100	129.38	Positif

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa persepsi pengembangan karier memberikan sumbangan efektif sebesar 60.6 % dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil observasi dan wawancara bahwa persepsi pengembangan karier di PT. Jaya Tama Inovasi Agro Indonesia dinilai cukup baik, hal ini dibuktikan bahwa karyawan beranggapan apabila karyawan mengerjakan tanggung jawab dengan baik, membuat inovasi dalam pekerjaan, dan menjaga nama baik lembaga akan membuat jalur karier mereka juga akan terbuka sehingga mereka akan terus meningkatkan kinerjanya. Peneliti mengakui bahwa kekurangan penelitian ini adalah susah menemui sampel atau responden penelitian, hal itu dikarenakan responden yang memiliki jam kerja yang berbeda-beda, sehingga untuk menyebarkan angket butuh waktu beberapa hari. Fenomena yang ditemui oleh peneliti merupakan kejadian yang sesungguhnya terjadi dilapangan. Dari pembahasan yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan terjawab yaitu persepsi pengembangan karier memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dan persepsi pengembangan karier memberikan sumbangan efektif dalam mempengaruhi kinerja

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karier dengan kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0.730 dengan $P = 0.000 < 0.010$. Artinya semakin positif persepsi pengembangan karier, maka semakin tinggi kinerja. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan persepsi pengembangan karier dengan kinerja karyawan dinyatakan diterima. Sumbangan efektif variabel persepsi pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar



60.6 %. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 39.4 % pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan persepsi pengembangan karier yang juga tergolong positif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD persepsi pengembangan karier sebesar 11.806, nilai mean empirik persepsi pengembangan karier sebesar 129.38, serta mean hipotetik sebesar 100. Untuk nilai kinerja karyawan adalah 3.25 dan sesuai ketentuan yang berlaku kinerja dinyatakan baik atau tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

V. REFERENSI

- [1] K. Anis, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Bpr Bkk Kebumen," Vol. 5, No. 2, 2019.
- [2] W. Bangun, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Jakarta: Erlangga, 2018.
- [3] M. Fauzi, "Pengaruh Kualitas Sdm Terhadap Penempatan Kerja Mahasiswa Politeknik Lp3i Medan Kampus Medan Marelan," 2020.
- [4] N. Hayati And E. Yulianto, "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia," J. Civ. Soc. Stud., Vol. 5, No. 1, Pp. 98–115, 2021, Doi: 10.31980/Civicos.V5i1.958.
- [5] D. R. L. Khusnah, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Finance Di Jember," Undergrad. Thesis, Univ. Muhammadiyah Jember., 2020.
- [6] M. F. Arismunandar And H. Khair, "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., Vol. 3, No. 2, Pp. 273–282, 2020, Doi: 10.52644/Joeb.V9i1.36.
- [7] A. Akhmal, F. Laia, And R. A. Sari, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," J. Bisnis Adm., Vol. 8, No. 1, Pp. 01–06, 2019.
- [8] M. Munir, F. Issalillah, D. Darmawan, E. A. Sinambela, And R. Mardikaningsih, "Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir," Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah), Vol. 5, No. 1, Pp. 717–724, 2022, Doi: 10.36778/Jesya.V5i1.641.
- [9] Y. Fransiska And Z. Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., Vol. 3, No. 2, Pp. 224–234, 2020.
- [10] S. Devinta And A. B. Santosa, "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi," J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis, Vol. 15, No. 2, 2022.
- [11] J. Jufrizen, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," J. Iimiah Manaj. Dan Bisnis, Vol. 17, No. 01, Pp. 34–53, 2017.
- [12] M. D. Syahputra And H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., Vol. 3, No. 2, Pp. 283–295, 2020, Doi: 10.32832/Manager.V2i3.3706.
- [13] D. S. Handoko And M. F. Rambe, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja," Maneggio J. Ilm. Magister Manaj., Vol. 1, No. 1, Pp. 31–45, 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2238.
- [14] A. Akhmal, F. Laia, And R. A. Sari, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," J. Bisnis Adm., Vol. 07, Pp. 20–24, 2018.
- [15] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung, 2019.
- [16] Hardani Et Al., "Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); Issue April)," Cv Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.