

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT PUTERA TUNGGAL BERDIKARI CILACAP

Ermadani Paramita¹

044264527@ecampus.ut.ac.id

David Ahmad Yani²

Davidahmadyani@gmail.com

IAIN Metro¹⁻²

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and understand the influence of career development on employee performance at PT Putera Tunggal Berdikari, a drum and bulk asphalt agency operating in the Central Java region. The research employed a qualitative approach, including observations and two-way interviews with several members of the organization. Questionnaire validity testing was conducted using a non-probability sampling technique based on accidental sampling involving selected members of PT Putera Tunggal Berdikari. The data obtained served as the basis for analyzing the impact of career development on organizational productivity, with the expectation that it would also affect the quality of the output produced.

The results of this case study indicate that a structured and continuous career development program significantly increases employee motivation and leads to improved and effective productivity, thereby enhancing overall company performance.

Keywords: Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Maksud dilaksanakannya atau dikerjakannya penelitian ini agar dapat mengenali dan selanjutnya memahami mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Putera Tunggal Berdikari sebagai agen aspal drum dan curah daerah Jawa Bagian Tengah. Adapun metode yang digunakan dalam menelusuri variable penelitian diatas melalui pendekatan kualitatif (observasi dan dialog wawancara dua arah dengan beberapa anggota organisasi) yang selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap pertanyaan kuesioner dengan teknik non probability sampling based on accidental sampling melalui beberapa sample anggota PT Putera Tunggal Berdikari sehingga dapat dijadikan bahan yang menjadi dasar analisa penulis terhadap pengaruh nya pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas organisasi yang diharapkan dapat berimplikasi terhadap kualitas output yang dihasilkan.

Hasil dari studi kasus ilmiah ini telah menunjukkan bahwa pengembangan karier karyawan secara berjenjang dan teratur ini menunjukkan tingkat motivasi bekerja dengan pencapaian produktivitas baik dan efektif . Sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan adanya teknologi yang terus mengalami pertumbuhan dengan kedinamikaannya mendukung terciptanya otomatisasi dalam berbagai segmen kehidupan manusia disitulah dunia berkembang dengan begitu cepat. Begitu juga dengan organisasi atau perusahaan tak luput dari tantangan untuk terus berprogress dan berkembang dengan cepat dan dapat menjawab tantangan dengan eksekusi yang tepat.

Saat ini sebagian besar kegiatan operasional manusia didukung oleh canggihnya teknologi sehingga pada masa ini sering disebut dengan masa globalisasi. Masa globalisasi penuh dengan dinamika kompetisi bisnis yang terjadi dimana para entitas terus berupaya/berusaha memenangkan penjualan melalui produk yang dikeluarkannya, maka suatu entitas harus memiliki kapabilitas untuk mampu melakukan penyesuaian atau adaptasi dan bersaing dalam memenangkan persaingan bisnis. Jika suatu entitas lemah (uncapable) untuk mengatasi persaingan secara tepat akurat akan berimplikasi pada penurunan reputasi, penjualan, kualitas atau bahkan mengalami penurunan profit yang akan diperoleh.

Menurut Edwin B. Flippo, pengembangan memiliki peranan nilai penting dalam pengadaannya, beberapa nilai tersebut diantaranya ialah :

- Meningkatkan Produktivitas kerja.
- Mengurangi Tingkat kecelakaan dalam bekerja
- Mengurangi Pengawasan Ketika bekerja.

- Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi
- Mempertinggi tingkat moral karyawan.

Nilai – nilai tersebut diatas adalah yang mendasari tujuan dari pengembangan karir yang akan dilaksanakan di suatu perusahaan.

Jika kita melihat dari sisi karyawan atau pegawai perusahaan, pengembangan karir ini sangat mempunyai dampak yang sangat memuaskan terhadap produktivitas kinerja mereka. Setiap individu pasti sangat mengharapkan kedudukan yang pantas dan sepadan dengan kemampuan serta harapan yang mereka miliki. agar dapat mengembangkan kemampuan mereka.

Kedudukan yang lebih tinggi biasanya dihubungkan dengan penerimaan kompensasi yang lebih tinggi, kewajiban yang besar dan penuh tanggungjawab yang berat, selain itu diperlukannya kemampuan untuk dapat memanfaatkan peluang untuk mengembangkan dan mengasah potensi yang dimiliki sehingga memiliki keahlian yang berkualitas dan cocok diterapkan dalam bidang pekerjaan masing – masing karyawan.

Maka, ketika sudah memasuki dunia kerja, pertanyaan yang paling umum ditanyakan yaitu tentang apakah posisi puncak atau kedudukan tertinggi dalam karir dapat diperoleh di perusahaan tempat mereka menjadi relevan.

Apabila karyawan merasa sangat dibatasi di tempat mereka bekerja untuk mencapai karir yang diharapkan maka akan berdampak pada tingkat motivasi kerja mereka, dan hasil kinerja yang tidak terlalu produktif. Dan lebih parahnya lagi, akan berdampak pada berkurangnya karyawan akibat dari banyaknya yang meninggalkan

korporasi yang selama ini menjadi tempat mereka bekerja. Dan mereka akan mengejar kesempatan untuk menemukan karir yang lebih baik ditempat lain.

Oleh karena itu, pengembangan kualitas karyawan menjadi sangat esensial untuk dipenuhi oleh perusahaan melalui penyediaan fasilitas seperti pembinaan yang dilengkapi dengan teori dan praktik yang koheren dengan sub pekerjaan yang dijalani oleh karyawan secara memadai sehingga dapat mendukung pertumbuhan professional karyawan.

Sehingga maksud disusunnya penelitian ini yaitu untuk menganalisa pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilakukan studi kasus di PT Putera Tunggal Berdikari Wilayah Kabupaten Cilacap yang pada bagian berikutnya akan dipaparkan mengenai kajian teoritis, metode penelitian dan hasil pembahasan serta kesimpulan penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sunyoto (2015:184) definisi dari pengembangan karir merupakan suatu proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang sesuai untuk meningkatkan kapasitas kemampuan secara umum. Menurut Supardi (2016:13) salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan karir.

Gomes, (2003) dalam Handoko, D. S et al (2018) Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa depan dan perencanaan (SDM). Menurut Veithzal Rivai (2009:274) dalam Maulyan (2019), pengembangan karir adalah proses upaya peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka

mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan.

Menurut Siagian dalam Katidijan et al. (2017:432) bahwa pengembangan karir merupakan setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas mengenai anak tangga tertinggi apa yang bisa di capai selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

Pengembangan karir sangat berkaitan erat dengan tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, selaras dengan pernyataan Hasibuan yang dikutip oleh penulis, bahwa motivasi menurut Hasibuan (2017) didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Mengenai variable pengembangan karir yang merupakan variable bebas. Menurut Echdar (2017:217) variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sedangkan peningkatan kinerja adalah merupakan variable terikat Dengan dimensi menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Putera Tunggal Berdikari kantor yang berwilayah di Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah . Populasi yang ditentukan dalam penelitiann ini adalah seluruh karyawan PT Putera Tunggal Berdikari yang berjumlah 18 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability

sampling dengan menggunakan Teknik accidental sampling dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 13 orang dari 18 orang karyawan dengan cara menjawab pertanyaan kuesioner.

Uji Validitas Kuesioner

Metode yang akan diimplementasikan dalam uji validitas adalah dengan melakukan keterkaitan antar skor butir kuesioner dengan total skor konstruk atau variable. Uji validitas dihitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria uji validitas ialah berikut ini :

1. Apabila Corrected Item Total Corelation (r_{hitung}) $> r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila Corrected Item Total Corelation (r_{hitung}) $> r_{tabel}$, maka pernyataan tidak dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Responden	Skor Item							Skor Total
	P1	P2	P3	P5	P6	P8	P9	
1	3	4	3	3	4	4	3	24
2	5	4	5	4	3	3	4	28
3	3	5	2	3	4	2	3	22
4	2	3	4	2	3	3	2	19
5	5	3	3	4	3	3	4	25
6	4	5	4	4	3	5	5	30
7	3	3	4	2	2	2	4	20
8	3	3	2	3	3	2	4	20
9	3	5	2	2	2	4	3	21
10	4	4	3	3	2	2	3	21
11	5	2	2	2	4	1	4	20
12	2	3	2	2	0	1	3	13
13	5	4	3	2	3	1	5	23
Jumlah	47	48	39	36	36	33	47	286
Validitas								
Corelation	0.610	0.495	0.567	0.775	0.555	0.649	0.540	
R tabel	0.476	0.476	0.476	0.476	0.476	0.476	0.476	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Reliabilitas								
Varian	1,256	0,897	1,000	0,692	1,192	1,603	0,756	18,167
Jumlah Varian	7,397							
Varian Total	18,167							
Keputusan	0.64220183							Reliabel

Gambar 1.1 Sumber : Hasil Pengolah Data yang mencakup variable pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan oleh Penulis di PT Putera Tunggal Berdikari

Berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban para responden yang dipilih melalui kuesioner penelitian diperoleh dari variable pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan PT

Putera Tunggal Berdikari bahwa hasil yang didapatkan adalah valid dengan nilai Corrected Item – Total Correlation (r_{hitung}) $> r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas Kuesioner

Pada uji realibilitas kuesioner menggunakan dengan uji Cronbach's Alpha. Suatu variable dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang kedua variable yaitu pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan sama-sama memiliki Cronbach Alpha senilai 0,64. Dengan demikian, kedua variable tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Metode yang Ditempuh dalam Pengembangan Karir

a. Metode Presentasi

Dimana karyawan sebagai peserta pelatihan menerima materi secara pasif. Metode ini digunakan biasanya untuk menyampaikan fakta, informasi baru, filosofi yang berbeda, dan proses atau Solusi atas pemecahan masalah. Diantaranya bentuk dari metode presentasi adalah pembelajaran di dalam kelas, belajar jarak jauh, audio visual.

b. Metode Hand-on

Merupakan metode yang melibatkan peserta pelatihan secara aktif dalam pembelajaran. Metode ini sesuai untuk pengembangan keahlian tertentu, memahami bagaimana keahlian dan sikap dapat bermanfaat dalam pekerjaan, mengalami semua aspek dalam menyelesaikan suatu penugasan, dan berhubungan dengan wacana interpersonal yang muncul dalam pekerjaan. Diantara bentuk metode Hand-on seperti sebagai berikut On-the job training (OJT), Simulasi, Business games dan studi kasus, model perilaku, video interaktif, e-learning.

c. Metode Kelompok

Metode Pembangunan kelompok adalah salah satu Teknik pelatihan yang membantu peserta pelatihan berbagi ide dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami kedinamisan hubungan interpersonal, dan mengetahui kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka.

Diantara bentuk metode kelompok adalah belajar berpetualang, pelatihan kelompok, belajar aksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

Responden yang dipilih adalah sampel 13 orang karyawan dari 20 orang yang memberikan tanggapan bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan karena mengingat beberapa hal berikut ini :

a. Peningkatan Penghasilan

Dari sekian banyak tanggapan tidak bisa dipungkiri atau dihilangkan bahwa alasan paling mendasar adalah mengenai peningkatan penghasilan, terlebih karyawan yang telah membina rumah tangga, tentunya mereka menginginkan peningkatan dalam penghasilan mereka ketika bekerja disuatu perusahaan. Melalui pengembangan karir, selain kemampuan dan keterampilan mereka ditingkatkan melalui pelatihan dan Pendidikan tentunya dengan bertambahnya tanggungjawab yang dibebankan merekapun berharap agar mendapatkan penghasilan yang meningkat.

b. Ingin Mendapatkan Kepuasan dan Motivasi Dalam Bekerja

Kepuasan dalam bekerja adalah ketika karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang

keahlian mereka dan mendapatkan jumlah insentif yang sesuai dengan produktivitas mereka. Hal tentunya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka kepada perusahaan yang dapat terlihat melalui produktivitas kinerja yang dihasilkan. Inilah yang disebut dengan motivasi bekerja. Selanjutnya, mengurangi tingkat kejenuhan dan kebosanan karyawan sehingga mereka loyal dengan perusahaan dan meminimalisir dampak buruk yang terjadi seperti karyawan yang meninggalkan perusahaan.

c. Keinginan untuk Bertumbuh dan Mengembangkan Kemampuan Diri

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, maka setiap individu harus meningkatkan kualitas dalam diri melalui tantangan yang setiap harinya dihadapi. Dengan adanya pelatihan, seminar, kursus, Pendidikan memperkaya kemampuan setiap individu karyawan dengan ilmu dan keterampilan. Sehingga mereka mampu menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas dan lebih baik bagi perusahaan.

d. Membantu Karyawan Dapat Dalam Menghadapi Perubahan-Perubahan

Perubahan yang terjadi baik perubahan struktur teknologi, organisasi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara berkelanjutan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.

e. Membantu untuk Menilai Diri Sendiri

Penilaian terhadap diri sendiri meliputi, kekuatan atau kelebihan, kekurangan atau kelemahan, tujuan dan preferensi karir.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Peningkata Kinerja Karyawan

a. Produktivitas Kerja Meningkat

Dengan adanya pengembangan karir melalui proses pengembangan karir berupa pengembangan intelektualisasi, latihan/praktik, diskusi kasus, memainkan peran dalam bisnis dan projek studi, sekitar 80% karyawan merasakan kinerja yang lebih produktif dan menghasilkan performa bekerja yang lebih berkualitas, dan secara individual lebih adaptif terhadap perkembangan informasi dan teknologi yang berkembang sangat pesat.

b. Karyawan Termotivasi untuk Berprestasi

Dengan adanya jenjang karir yang jelas pada perusahaan karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka, dikarenakan adanya penghargaan, pengakuan, apresiasi membuat mereka giat dalam menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

Contohnya dapat ditinjau dari hasil absensi kehadiran karyawan di PT Putera Tunggal Berdikari dengan adanya dengan adanya pengembangan karir dan peningkatan kompensasi yang relevan kedisiplinan kehadiran karyawan meningkat menjadi 90% yang tadinya hanya 80% tentunya hal ini sangat patut untuk ditingkatkan dan pihak organisasi selalu memberikan timbal balik yang sesuai dengan kinerja mereka.

c. Fokus Pada Tujuan Perusahaan

Karyawan yang tersampaikan aspirasi dan mendapat wadah yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, akan mempunyai dimensi fokus yang baik terutama pada tujuan perusahaan. Karena ketika pengembangan karir ini dilaksanakan SOP pekerjaan, dan alur – alur pekerjaan, keselamatan dan Kesehatan kerja akan jelas, sehingga tidak akan muncul ambiguitas dalam pekerjaan. Dan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tersistem.

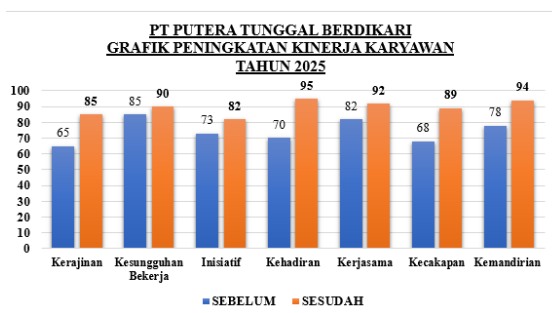
Mereka dapat perencanaan pekerjaan melalui pembuatan skala prioritas, hal ini membuat pekerjaan mereka terstruktur dan terorganisir dengan baik. Dan tentunya dapat berimplikasi positif sejalan dengan tujuan perusahaan. Dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

3. Manfaat Pengembangan Karir bagi Perusahaan

Dari pelaksanaan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan melalui pembekalan teori dan praktik yang membantu dalam menunjang kinerja karyawan dan memperkaya ilmu pengetahuan bahkan dapat menggali potensi yang dimiliki setiap karyawan, maka dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan kinerja sebesar 20% melalui penilaian aspek kinerja yang telah dilakukan dari sebelum dilakukan pengembangan karir dan setelah dilakukan pengembangan karir, dibawah ini disajikan tabel hasil penilaian beserta grafik fluktuasi kenaikan setelah dilakukan pengembangan karir pada karyawan di tahun 2025 :

ASPEK YANG DINILAI	SEBELUM PENGEMBANGAN KARIR 0-100	SETELAH PENGEMBANGAN KARIR 0-100	POIN KENAIKAN	% KENAIKAN
Kerajinan	65	85	20	31%
Kesungguhan Bekerja	85	90	5	6%
Inisiatif	73	82	9	12%
Kehadiran	70	95	25	36%
Kerjasama	82	92	10	12%
Kecakapan	68	89	21	31%
Kemandirian	78	94	16	21%
JUMLAH NILAI	521	627	106	20%

Gambar 1.2
Sumber: Dari data hasil nilai kinerja karyawan dengan jumlah responden 18 orang sebelum dan setelah dilakukannya pengembangan karir



Gambar 1.3 Grafik peningkatan kinerja karyawan PT Putera Tunggal Berdikari Tahun 2025

Dari gambaran tabel dan grafik diatas, tentunya perusahaan memiliki keuntungan atas dilakukannya pengembangan karir, berikut adalah point pemaparannya :

a. Pemahaman yang Baik terhadap Kemampuan Karyawan yang Diselaraskan dengan Peran dalam Pekerjaannya.

Organisasi dapat memahami dengan lebih mendalam mengenai kemampuan masing – masing karyawan sehingga dapat dengan mudah melakukan penyesuaian bakat minat mereka terhadap pengaplikasian dalam sub pekerjaan di internal perusahaan. Sehingga pihak manajemen dapat menyelaraskan kompetensi karyawan dengan peran yang diperlukan dalam startegi bisnis yang dibuat oleh manajemen perusahaan.

b. Mengurangi Tingkat Perputaran Karyawan (Turnover)

Dengan adanya kepedulian yang diberikan perusahaan terhadap

strategi perencanaan karir, maka hal ini dapat mendorong pertumbuhan loyalitas diantara karyawan melalui kesempatan untuk mendapatkan posisi jabatan yang diharapkan.

c. Setiap Karyawan Memiliki Kesempatan untuk Berkembang

Dimana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri dengan demikian mereka berhak memperoleh hak akses yang sama pada jalur karir melalui persyaratan kualifikasi dan fasilitas yang mendukung perencanaan karir.

d. Terciptanya Budaya dan Lingkungan Kerja yang Positif dan Harmonis

Budaya dan lingkungan kerja yang positif dan harmonis adalah impian dari banyaknya karyawan diluarsana. Banyak terjadi dimana seseorang bekerja di tempat kerja yang cenderung *toxic* sehingga merasa tidak nyaman untuk mengembangkan diri dan menyampaikan aspirasi mereka. Dengan adanya, pengembangan karir tentunya budaya yang ditimbulkan akan lebih positif karena antara perusahaan dan karyawan sudah jelas tugas, tanggungjawab, dan hak. Perusahaan dengan adanya sumberdaya manusia yang kompeten dan ahli dalam bidangnya dapat memberikan performa kerja yang baik sehingga output yang dihasilkan optimal dan timbal balik yang diperoleh karyawan adalah dengan kinerja maksimal dan pemenuhan tanggungjawab sesuai jabatan yang dipegang menjadikan mereka memperoleh kompensasi yang sepadan dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

e. Memudahkan dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Ketika perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten dan apalagi selaras dengan tujuan organisasi hal ini sangat berkontribusi pada peningkatan profitabilitas perusahaan, maka ini pentingnya pengembangan karir perlu diwujudkan melalui perencanaan yang matang. Dengan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil yang diperoleh dari penelitian dan uraian pemaparan pembahasan mengenai Pengaruh1Pengembangan1Karir1terhadap1Peningkatan1Kinerja1Karyawan1pada1PT1Putra Tunggal Berdikari Cilacap, Jawa Tengah, maka penulis mengambil sebuah kesimpulan yaitu hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan yaitu antara pertumbuhan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir sangat membantu dalam memberikan informasi kepada karyawan mengenai jalur karir yang tersedia bagi mereka. Hal ini akan mempengaruhi pada produktivitas kinerja karyawan, karena mereka tidak akan merasa gelisah, dan frustrasi atau stress, tertekan, bingung tentang ketidakjelasan jalur karir yang akan mereka jalani. Istilah karir tidak mengisyaratkan sukses atau gagal. Melainkan karir berisi perilaku maupun sikap yang merupakan suatu konsekuensi atas aktivitas -aktivitas yang berkaitan dengan kinerja yang berlangsung secara terus – menerus.

Tujuan dilakukannya pengembangan karir dan dilengkapi dengan pelatihan adalah dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya berimplikasi secara global terhadap kenaikan profitabilitas perusahaan. Apabila terjadi penurunan produktivitas maka ini menjadi suatu tanda bahwa organisasi membutuhkan program pelatihan, pembinaan, pendidikan dan pengembangan kemampuan bagi karyawannya.

Untuk mengembangkan program tersebut, analisis kebutuhan pelatihan menjadi penting sehingga dapat tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Yusuf Yuniar (2020), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi). Vol. 4 No. 1
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasiterhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31-45
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Katidijan, P. S. et al. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 7. 429 – 446.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. Jurnal

- Nadyah Amelia Putri, (2024), Peranan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol.2, e-ISSN: 2988-5035; p-ISSN: 2988-5043, Hal 171-180
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps.
- Yun Iswanto dan Adie Yusuf. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka