

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Fadhlurrahman latief

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

fadhilatief@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Dra. Lily Hendrasti Novadjaja, MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.XYZ.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* (penjelasan) atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 144 karyawan tetap. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji F, uji t, dan uji dominan.

Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu didapat hasil untuk pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh signifikan secara parsial pula terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel perencanaan karir. Kemudian dilihat dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.177 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir yang terdiri dari variabel perencanaan karir dan manajemen karir terhadap kinerja karyawan sebesar 17,7% sedangkan sisanya 82,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Karir, Kinerja Karyawan, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan telah menyadari sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang sumber daya manusia dalam mencapai potensi terbaik mereka, karena tanpa sumber daya manusia yang handal, kegiatan operasional perusahaan akan sulit terlaksana dengan baik.

Selain itu, perusahaan harus menyadari di masa yang akan datang, eksistensi perusahaan sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, jika tidak, organisasi akan mengalami kemunduran atau mungkin akan mengalami kehancuran. Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompetitif yaitu dengan membuat karyawan menyadari potensi yang mereka miliki sesuai dengan keahlian mereka. Untuk dapat membuat karyawan menyadari potensi yang

mereka miliki, salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah program pengembangan karir yang secara terencana dan berkelanjutan. Program pengembangan karir ini merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, khususnya departemen sumber daya manusia, yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Pengembangan karir sendiri menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013), adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) program pengembangan karir sendiri terdiri dari dua proses, yaitu perencanaan karir (*Career Planning*) dan manajemen karir (*career management*). Perencanaan karir memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan karir mereka, mengetahui jenjang atau tahapan

yang mengarah pada tujuan tersebut, dan program-program apa saja yang menunjang untuk mencapai tujuan karir mereka, sedangkan manajemen karir yaitu bagaimana organisasi tempat individu bekerja membantu mendesain, memfasilitasi, dan melaksanakan program pengembangan karir karyawan sebagai bentuk dukungannya. Proses ini harus dilakukan secara terorganisir dan terencana untuk mencapai tujuan karir individu maupun tujuan perusahaan.

Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu sumber daya manusia perhatikan adalah kinerja mereka, karena untuk dapat mencapai tujuan karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik, selain itu program pengembangan karir diharapkan dapat membuat sumber daya manusia merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan. Hal ini didukung oleh hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari

variabel pengembangan karir yang meliputi perencanaan karir dan manajemen karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Malang dan variabel manajemen karir merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Malang. Dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya pengembangan karir maka semakin tingginya kinerja karyawan.

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan air bersih untuk masyarakat di wilayah barat Jakarta. Saat ini PT. XYZ memperkerjakan sekitar 2000 orang karyawan yang tersebar di beberapa wilayah di bagian barat Jakarta. Untuk dapat terus berkembang, PT. XYZ membutuhkan karyawan yang kompetitif. Agar karyawannya bisa menjadi lebih kompetitif, PT. XYZ mendukung dan menyediakan program yang dapat meningkatkan potensi sekaligus meningkatkan kinerja karyawannya.

Kegiatan pengembangan karir diharapkan menjadi salah satu usaha perusahaan dalam menunjang pengembangan karir untuk karyawan agar karyawan bisa mencapai karir

yang diinginkan, sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan potensi mereka. Oleh karena itu, diharapkan seluruh sumber daya manusia yang ada memaksimalkan program pengembangan karir yang telah disediakan oleh perusahaan ini.

Saat ini PT. XYZ sudah menyediakan program pengembangan karir untuk karyawannya dengan membuat beberapa program seperti *supervisory development program*, *management development program*, dan *talent management program*. Selain itu PT. XYZ juga memperhatikan karyawannya yang dianggap mampu untuk dikembangkan karirnya dengan mengikutkan karyawan tersebut kedalam program pelatihan, seminar, dan program lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap manajer, dalam program pengembangan karir yang sudah ada di PT. XYZ, karyawan diberikan keleluasaan dalam menentukan karirnya sendiri, namun kesempatan untuk mengembangkan karir masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan, karena belum

diterapkannya secara efektif program pembimbing dan sponsor, sehingga masih ada karyawan yang merasa bingung untuk mendapatkan nasihat dan saran dalam mengembangkan karirnya. Di dalam PT. XYZ keputusan perusahaan dalam membantu mengembangkan karir karyawannya juga berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri, semakin baiknya kinerja karyawan, maka semakin besar kesempatan karyawan akan mendapatkan *assessment* oleh atasannya dan departemen sumber daya manusia untuk kenaikan jabatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

PENGEMBANGAN KARIR

Menurut Rivai (2004) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang

bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) dalam pengembangan karir suatu perusahaan dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu (1) Perencanaan Karir dan (2) Manajemen Karir

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2003) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut

Hasil penelitian Permatasari (2006) terdapat pengaruh positif antara variabel pengembangan karir yang terdiri dari, perencanaan karir dan manajemen karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Malang dengan variabel manajemen karir mempengaruhi secara dominan terhadap kinerja.

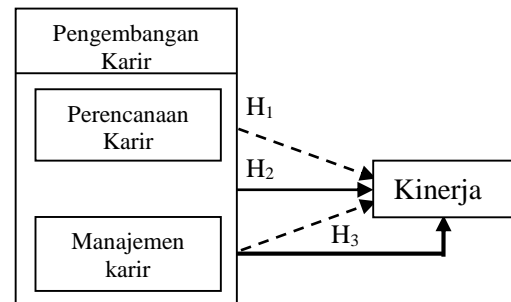
Hasil penelitian dari Negara (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari

variabel latar belakang, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Kabupaten Jembrana.

Hasil penelitian dari Kakui (2016) *training* dan *career mentoring* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor publik *National Cereals and Produce Board*.

HIPOTESAN PENELITIAN

Gambar 1
Model Hipotesis



3. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian pada penelitian ini adalah explanatory research. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek yang digunakan sebagai objek penelitian yaitu PT. XYZ. Populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan PT. XYZ dan menggunakan teknik *random sampling*, karena populasi dianggap homogen dengan jumlah sampel sebanyak 144 sampel, dengan tingkat kesalahan 5% berdasarkan rumus *slovin*.

Jenis & Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik mengumpulkan informasi atau data dalam penelitian ini dengan cara membagi kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dengan cara mengumpulkan informasi yang berasal dari jurnal ilmiah, penelitian terdahulu dan artikel yang diakses melalui *internet* serta membaca beberapa literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah dimensi kompetensi yang terdiri dari Perencanaan Karir (X1) dan manajemen karir (X2). Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) pengembangan karir terdiri dari dua proses karakteristik yaitu: (1) Perencanaan Karir dan (2) Manajemen Karir.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Dharma (2003) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu: 1) kualitas, (2) kuantitas, dan (3) ketepatan waktu.

Metode dan teknik analisis data

Metode yang dipakai untuk menguji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknis analisis data yang digunakan yaitu uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Sebelum dilakukan uji analisis regresi linear berganda, maka peneliti menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedestisitas, uji multikolinearitas.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah valid, karena nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga item – item tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6. Sehingga dinyatakan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan telah *reliable*.

Karakteristik Jawaban Responden

1. Deskripsi jawaban responden untuk variabel perencanaan karir (X₁) memiliki rata-rata 3,90, hal ini menginterpretasikan bahwa

responden sudah memiliki perencanaan karir untuk dirinya sendiri dengan baik.

2. Deskripsi jawaban responden untuk variabel manajemen karir (X₂) memiliki rata-rata 3,73, hal ini menginterpretasikan bahwa responden sudah mendapatkan manajemen karir dengan fasilitas yang ada dengan cukup baik.
3. Deskripsi jawaban responden untuk variabel konsep diri dan nilai-nilai (Y) memiliki rata-rata 4,00, hal ini menginterpretasikan bahwa responden memiliki kinerja yang dihasilkan cukup baik berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,143, dimana nilai itu lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas

menunjukkan bahwa, nilai Tolerance dari kedua variabel X atau variabel bebas lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF dari keempat variabel X memiliki nilai lebih kecil dari 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa, diagram tampilan *Scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Stand. Coeficien t beta	thitung	Signifikansi
Perencanaan Karir (X ₁)	,314	,843	,000
Manajemen Karir (X ₂)	,205	,513	,013

Alpha : 0,05
R : 0,434
Signifikansi : 0,000
Adjusted R Square : .177
Fhitung : 16,348
Ftabel : 3,06
ttabel : 1,97693

Sumber: *Data primer diolah, 2017*

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,341X_1 + 0,205 X_2 + e$$

Hasil uji regresi linear bergadanda bahwa, variabel X_1 (perencanaan karir) dan X_2 (manajemen karir) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) apabila kedua variabel X meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2
Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,680	2	2.340	16.348	.000 ^b
Residual	20.181	143	.143		
Total	24.861	141			
a. Predictors : (Constant), X1, X2,					
b. Dependent Variable : Y					

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji t pada tabel 2 dapat diketahui bahwa, nilai Sig. F sebesar 0,000. jika nilai Sig F (0,000) $< \alpha = 0,05$, maka analisis regresi signifikan. Nilai F_{hitung} (16,348) $> F_{tabel}$ (3,06) yang memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen (perencanaan karir dan manajemen karir).

Tabel 3
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,397	,281		8,539	,000
Perencanaan Karir (X1)	,276	,072	,314	3,843	,000
Manajemen Karir(X2)	,136	,054	,205	2,513	,013
a. Dependent Variable : Y					

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji t dari tabel 3 diatas yaitu:

1. Uji t antara X_1 (Perencanaan Karir) dengan Y (Kinerja) menunjukkan Sig. = 0,000. Karena Sig. $0,000 < \alpha = 0,05$, maka pengaruh X_1 terhadap Y adalah signifikan. Nilai thitung (3,843) $> t_{tabel}$ (1,976) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (Kinerja) karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X_1 (Perencanaan Karir)
2. Uji t antara X_2 (Manajemen Karir) dengan Y (Kinerja) menunjukkan Sig. = 0,014 . Karena Sig. $0,013 < \alpha = 0,05$, maka pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikan. Nilai thitung (2,513) $> t_{tabel}$ (1,976) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (kinerja) karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh X_2 (Manajemen Karir).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel Perencanaan Karir (X_1) dengan nilai koefisien regresi 0,276 dengan nilai Sig. 0.000 ($< 0,05$), adalah variabel yang dominan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel perencanaan karir (X_1) merupakan variabel yang paling dominan diantara kedua variabel bebas lain.

Pembahasan dan Implikasi Hasil

Penelitian

Berdasarkan hasil uji t, variabel Perencanaan Karir (X_1) dan Manajemen Karir (X_2) diperoleh signifikansi $t < \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung $> t$ tabel, sehingga variabel perencanaan karir dan manajemen karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya pengembangan karir seseorang yang disebabkan oleh baiknya perencanaan karir dan manajemen karir, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil Uji F dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel independen yaitu pengembangan karir (X) yang terdiri dari

perencanaan karir (X_1) dan manajemen karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga bisa berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari (2006) yang menyatakan bahwa manajemen karir memiliki pengaruh atau kontribusi paing besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dikarenakan pada fenomena yang terjadi di PT. XYZ yang terlalu menyerahkan kembali keinginan mengembangkan karir pegawainya, sehingga kemajuan karir seorang pegawai tergantung dari pegawai itu sendiri.

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0.177. hasil tersebut memiliki arti bahwa 17,7% variabel terikat yaitu

kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir. Sedangkan sisanya 82,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir PT.XYZ yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir memiliki berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penting bagi karyawan memaksimalkan program pengembangan yang ada pada PT. XYZ dan penting juga untuk PT. XYZ membuat sistem manajemen karir yang baik, terencana dan terintegrasi sehingga potensi karyawan dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan bersama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan Karir yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh secara simultan/secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ. Dengan kata lain

semakin baiknya program pengembangan karir, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

2. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa:

- Pengembangan Karir yang terdiri dari perencanaan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ.
- Pengembangan Karir yang terdiri dari manajemen karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. XYZ.

3. Pengembangan Karir yang terbukti dominan mempengaruhi Kinerja karyawan PT. XYZ adalah Perencanaan Karir.

Saran

1. Karyawan PT. XYZ harus lebih memanfaatkan dengan baik dan optimal program pengembangan karir yang sudah disediakan, dan lebih meningkatkan inisiatifnya demi tercapainya tujuan karir pribadi.
2. Manajemen Karir memiliki nilai koefisiensi yang paling rendah dibandingkan variabel pengembangan karir lainnya, maka

penting untung pihak perusahaan (PT. XYZ) membuat sistem manajemen karir yang baik dengan memiliki pedoman dan acuan, terencana dengan berorientasi ke masa depan dan terintegrasi dengan program pengembangan sumber daya manusia lainnya. Dengan sistem tersebut diharapkan karyawan akan bersaing secara ketat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan optimal demi tercapainya tujuan bersama. Salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam membuat sistem manajemen karir yang baik adalah memberikan mentor dan sponsor kepada karyawannya untuk membantu mereka dalam mengarahkan tujuan karir mereka.

3. Sebaiknya perusahaan tidak hanya sekedar menyediakan fasilitas program pengembangan karir saja, tetapi akan lebih baik jika perusahaan ikut aktif dalam membantu karyawannya dalam merencanakan karirnya sehingga bisa berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, dapat mengganti

objek penelitian dan menambahkan atau menggunakan variabel lain untuk menyempurnakan penelitian terkait kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan khususnya dalam menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan L., Y. (2011). Analisis Pengaruh Manajemen Karir, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Origi Mulia FRP. *Thesis*.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. BPFYK.

- Kakui, I. M. (2016). Effects of Career Development on Employee Performance in The Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board. *Jurnal Internasional*.
- Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. alfabeta.
- Negara, N. M. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. *Jurnal*.
- Noermijati. (2010). Kajian Deskriptif tentang Kondisi Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah – Bawah. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomer 1*, Halaman 50 – 62.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal*.
- PT. PAM Lyonnaise Jaya. (2016). *Annual Report*.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup.